

Transitieplan Wet toekomst pensioenen

De sociale partners die aangesloten zijn bij Pensioenfonds KPN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Begrippenlijst	4
Transitieplan	6
1. Inleiding	7
1.1. Inleiding	7
1.2. Verantwoording, medezeggenschap en hoorrecht	7
2. Mijlpalen	9
3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid	10
3.1. Uitgangspunten en doelstellingen	10
3.2. Evenwichtigheid	11
4. Karakter nieuwe pensioenregeling	12
4.1. Keuze contract	12
4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling	13
5. Opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten	17
5.1. Verzoek tot invaren	17
5.2. Aanwenden vermogen	18
5.3. Voorrangsregels	19
6. Gemaakte afspraken voor compensatie	23
6.1. Achtergrond compensatieregelingen	23
6.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	23
6.3. Compensatie premiedifferentiatie	23
6.4. Transitie-effecten compensatie afschaffing doorsneesystematiek	24
7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	25
7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid	25
7.2. Vormgeving en hoogte solidariteitsreserve	25
8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)	27
8.1. Transitie-effecten	27
8.2. Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen	31
8.3. Effecten bij andere dekkingsgraden	33
8.4. Effecten gebruik transitie FTK	34
9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	35
10. Communicatie	39
11. Ondertekening	40
Bijlagen	41

Voorwoord

Voor u ligt het Transitieplan van sociale partners KPN.

Het doel van het Transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, voortvloeiend uit de Wet toekomst pensioenen (WTP), de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuze voor hen.

Om tot dit Transitieplan te komen is in 2021 de ‘Regiegroep WTP KPN’ ingesteld. De regiegroep is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de KPN-vakbonden, van KPN en van het KPN Pensioenfonds en werd ondersteund door een actuair adviseur. Doelstelling van de regiegroep was de voorbereiding van de besluitvorming door sociale partners over een nieuwe KPN-pensioenregeling en over het al dan niet, en zo ja, op welke wijze invaren van opgebouwde rechten van deelnemers in de nieuwe regeling.

De regiegroep kwam regelmatig bijeen. Alle opties en scenario’s werden uitputtend besproken en steeds werd het vergeleken met de wereld om ons heen gemaakt. Daarbij was ‘evenwichtigheid’ steeds het sleutelwoord: ‘Op welke wijze worden de belangen van actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden eerlijk en gelijkmatig gediend’.

De vakbonden, KPN en de Vereniging van Gepensioneerden KPN (GVKPN) werden daarbij nauw betrokken. Periodiek werden deze stakeholders door de regiegroep bijgepraat en uitgenodigd hun visie kenbaar te maken. De regiegroep heeft met hun inbreng steeds zoveel als mogelijk rekening gehouden. In juli 2024 hebben de leden van de vakbonden ingestemd met dit Transitieplan. Ook de GVKPN heeft – gebruikmakend van het wettelijk hoorrecht – zich achter de inhoud van het Transitieplan geschaard.

Het Transitieplan wordt nu als onderdeel van het verzoek tot opdrachtaanvaarding aangeboden aan het bestuur van het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal dit Transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van een communicatie- en implementatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging.

Sociale partners maken graag van deze mogelijkheid gebruik om een woord van dank uit te spreken aan iedereen die op de één of andere wijze een bijdrage heeft geleverd aan dit Transitieplan.

13 december 2024

Begrippenlijst

Actieve deelnemer: een werknemer van één van de aangesloten ondernemingen die pensioen opbouwt binnen het pensioenfonds.

Bestuur: het bestuur van de Stichting Pensioenfonds KPN.

Beschikbare premieregeling (BPR): een beschikbare premieregeling met leeftijdsafhankelijke premie. Dit is het deel van de huidige hybride pensioenregeling boven de vaste salarisingrens van € 45.378.

Collectief: alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Collectieve uitkeringsfase: het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen de collectieve uitkeringsfase worden de diverse risico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk.

Dekkingsgraad: geeft de financiële positie van het pensioenfonds weer. Dit is de verhouding tussen de verplichtingen en het vermogen (vermogen / verplichtingen). Bij een dekkingsgraad van 100% is het vermogen gelijk aan de verplichtingen.

- **Dekkingsgraad:** Daar waar in dit Transitieplan wordt gesproken over de dekkingsgraad, gaat het om het vermogen en de verplichtingen met betrekking tot zowel de middelloonaanspraken als de BPR-kapitalen. Dit is de formele definitie van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
- **ML-dekkingsgraad:** Daar waar in dit Transitieplan wordt gesproken over de ML-dekkingsgraad, gaat het uitsluitend om het vermogen en de verplichtingen met betrekking tot de middelloonaanspraken (exclusief BPR-kapitalen).

Doorsneesystematiek: iedere deelnemer krijgt dezelfde pensioenaanspraak toegekend in het huidige systeem, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is dus de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit mag niet meer onder de nieuwe regeling.

Gewezen deelnemer: een deelnemer die niet meer actief pensioen opbouwt binnen het pensioenfonds, maar waarvan het pensioen nog niet is ingegaan.

Gewezen partner: degene, voor wie de partnerrelatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde door scheiding is beëindigd anders dan door dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap of het voeren van een gezamenlijke huishouding in een huwelijk.

Invaren: de interne collectieve waardeoverdracht van de huidige pensioenaanspraken, pensioenrechten en BPR-kapitalen naar individuele pensioenvermogens in de nieuwe solidaire premieregeling.

Middelloonregeling: uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddeld genoten loon. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd. Dit is het deel van de huidige hybride pensioenregeling onder de vaste salarisingrens van € 45.378.

Nabestaande: de (gewezen) partner en/of de kinderen van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde, die op grond van het pensioenreglement aanspraken op pensioen heeft.

Netto profijt: het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenario-set. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten. Dit is onderdeel van de evenwichtige belangenafweging voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Pensioengerechtigde: degene voor wie een pensioenuitkering reeds is ingegaan.

Pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen (gemaximeerd op € 137.800, niveau 2024) minus de franchise (€ 17.545, niveau 2024).

Persoonlijk pensioenvermogen: het deel van de marktwaarde van de beleggingen van de Stichting dat is toegedeeld aan de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, aanspraak- of pensioengerechtigde, inclusief het deel van het collectieve vermogen van de Stichting dat op grond van de interne collectieve waardeoverdracht ('invaren') op basis van artikel 145I van de Pensioenwet is toegevoegd.

Projectierendement: de primaire functie van het projectierendement is het bepalen van de uitkeringssnelheid. Dit is een zo realistisch mogelijke verwachting van de nog te realiseren rendementen. Dit wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenvermogen naar pensioenuitkering. Het pensioenfonds stelt het projectierendement vast gegeven de wettelijke vereiste (zoals het aansluiten bij de risicohouding). Het projectierendement kan worden gezien als de tegenhanger van de "rekenrente" in het huidige stelsel.

Salarisgrens: de in de huidige hybride pensioenregeling geldende vaste salarisgrens tussen middelloonopbouw (onder de salarisgrens) en beschikbare premieopbouw (boven de salarisgrens). Dit vaste bedrag is gelijk aan € 45.378 en wordt niet jaarlijks geïndexeerd.

Solidaire premieregeling: premieovereenkomst met een solidariteitsreserve. Hierin staat de premie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen wijzigt onder andere door de ingelegde premie (in geval van actieve deelnemers) en beleggingsresultaten.

Solidariteitsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld. De solidariteitsreserve kan worden ingezet voor het aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen en/of pensioenuitkeringen.

Transitie-effecten: de verwachte impact op de pensioenuitkeringen als gevolg van de transitie. Hierbij wordt de vergelijking gemaakt tussen de verwachte uitkeringen onder de huidige regeling en de nieuwe regeling (inclusief het effect van invaren).

(Pensioen-)Uitkering: inkomen dat de pensioengerechtigde deelnemer ontvangt van het pensioenfonds.

Voorziening: languit voorziening pensioenverplichtingen. In dit Transitieplan, meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

Voorziening operationele risico's: een voorziening voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's en arbeidsongeschiktheid. In dit Transitieplan wordt hiermee ook wel verwezen naar de operationele reserve.

Transitieplan

Dit is het Transitieplan zoals bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen (Wtp). Dit Transitieplan is op 13 december 2024 tussen de sociale partners bij KPN overeengekomen. Dit Transitieplan is van toepassing op alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden van PF KPN waarvoor Koninklijke KPN N.V., of vennootschappen die zij bestuurt of anderszins vertegenwoordigt, (hierna ook : KPN (NV)) als (oud-) werkgever optreedt.¹ Dit betreft degenen die onder de KPN cao vallen dan wel voorheen vielen (daaronder begrepen cao's waarvoor de KPN cao op enig moment in de plaats is gekomen). Dit betreffen voorts de zogeheten (oud) 'PAO-medewerkers' en de (oud) 'Raad van Bestuur'-leden. De inhoud van het Transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de relevante vakbonden FNV, Qlix, CNV en De Unie en de betrokken ondernemingen van KPN, gezamenlijk hierna 'sociale partners' genoemd, overeengekomen.

Dit Transitieplan kan tevens van toepassing zijn op (oud) medewerkers van andere werkgevers die bij het fonds aangesloten werkgever zijn (geweest), waaronder in ieder geval:

- Bestuursbureau van Pensioenfonds KPN
- iBASIS Netherlands B.V.
- Glaspoot B.V.

Na vaststelling van dit Transitieplan zullen deze werkgevers een eigen proces doorlopen om vast te stellen of dit Transitieplan onverkort van toepassing wordt voor de betreffende werknemers.

In dit Transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen van de pensioenovereenkomst en de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij PF KPN. Ook is de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie hierin opgenomen.

De opzet van dit document is gebaseerd op de Wet toekomst Pensioenen, de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen. De belangrijkste relevante passages over de het Transitieplan zijn:

- Pensioenwet (PW):
 - PW 150c: termijnen;
 - PW 150d: inhoud Transitieplan;
 - PW 150e: transitie-effecten;
 - PW 150g: hoorrecht gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
 - PW 150h: transitiecommissie;
 - PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in Transitieplan;
 - PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten.
- Memorie van toelichting:
 - Pagina 70/71: termijnen;
 - Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud Transitieplan;
 - Pagina 81/82: hoorrecht;
 - Pagina 96: ondernemingsraad;
 - Pagina 98: transitiecommissie;
 - + artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen.
- Besluit toekomst pensioenen:
 - Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud Transitieplan en toelichting op pagina's 51, 52, 53, 89 en 90.

¹ Hieronder wordt in dit verband in elk geval begrepen KPN B.V.

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in de cao-afspraken tussen sociale partners overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) hebben de sociale partners van KPN (hierna: sociale partners) dit Transitieplan opgesteld.

In dit Transitieplan leggen de sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de ondernemingspensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit Transitieplan de onderbouwing waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit Transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Sociale partners geven opdracht aan de pensioenuitvoerder PF KPN deze pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. Sociale partners verzoeken aan PF KPN de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren op de in dit Transitieplan beschreven wijze.

NB: Inmiddels hebben sociale partners vernomen van PF KPN dat 1 januari 2026 niet een haalbare datum is om de pensioenregeling uit te voeren. Sociale Partners wachten de nieuwe datum af. Gemakshalve wordt in dit document nog wel steeds 1 januari 2026 genoemd.

Sociale partners verzoeken PF KPN het Transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet. Gelijktijdig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website, die tevens ingaat op de evenwichtigheid.

Dit Transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken, verworven pensioenrechten en BPR-kapitalen naar die nieuwe pensioenregeling, en;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de afschaffing van de premiedifferentiatie.

Sociale partners treden in overleg indien, om welke reden dan ook (bijvoorbeeld door wet- en regelgeving of uitvoeringstechnische redenen), dit Transitieplan niet (onverkort) uitgevoerd kan worden. In dat geval worden afspraken gemaakt over de eventuele aanpassingen op de afspraken van dit Transitieplan.

1.2. Verantwoording, medezeggenschap en hoorrecht

Achterbanraadpleging vakbonden

De achterban van FNV, Qlix, CNV en De Unie zijn op in het tweede kwartaal van 2024 geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1.

Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers een representatief gedeelte van de pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het Transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wet toekomst pensioenen wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de

werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

De Vereniging van Gepensioneerden bij KPN (GVKPN) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden en van de gewezen deelnemers bij PF KPN. Bij sociale partners en PF KPN zijn er geen andere verenigingen van gewezen deelnemers bekend. Gewezen deelnemers kunnen zich aanmelden als lid bij de GVKPN.

Sociale partners zijn gedurende een langere periode in intensief overleg geweest met de GVKPN en hebben de vereniging tussentijds uitvoerig geïnformeerd over de stand van zaken. Op 24 mei 2024 hebben sociale partners de GVKPN tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren door de vereniging het concept Transitieplan toe te sturen. Middels het Transitieplan is de GVKPN geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de BPR-kapitalen wordt omgegaan. Zij hebben op 11 juni 2024 hun inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 2. De GVKPN geeft aan dat zij te spreken zijn over de manier waarop zij zijn meegenomen door sociale partners. Naar aanleiding van de raadplegingen hebben wij een aantal verduidelijkingen opgenomen, waaronder de onderbouwing van de evenwichtigheid van het pro rato verdelen van het vermogen en de wens voor koopkrachtbehoud sterker aan te zetten richting het bestuur van PF KPN. Daarnaast doen sociale partners de toezegging dat zij GVKPN op de hoogte zullen houden van relevante ontwikkelingen en indien nodig in overleg zullen treden. In bijlage 2 is ook een reactie van sociale partners opgenomen op alle punten van GVKPN en een toelichting op de aanpassingen die hebben plaatsgevonden na aanleiding van de brief van GVKPN.

Geen gebruik van onafhankelijke transitiecommissie

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door sociale partners geen gebruik gemaakt.

Elders opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

KPN heeft (als rechtsopvolger) met een aantal (oud-)werknemers pensioenovereenkomsten. Deze zijn (door een rechtsvoorganger) ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder dan PF KPN. De eventuele keuzes die voor wat betreft die pensioenovereenkomsten worden gemaakt, hebben geen gevolgen voor de evenwichtigheid van het invaarverzoek in het onderhavige Transitieplan. Belangrijke reden hiervoor is dat – op basis van de inzichten op het moment van schrijven van dit Transitieplan – er geen materiële samenhang bestaat tussen de op basis van die pensioenovereenkomsten opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die zijn ondergebracht bij die andere uitvoerder(s) en mogelijke pensioenaanspraken en -rechten bij PF KPN.

2. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan PF KPN de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	<i>Wet toekomst pensioenen van kracht</i>
2023 Q3	Principekeuze nieuwe pensioencontract
Mei 2024	Concept Transitieplan gereed
Mei/juni 2024	Toepassen hoorrecht middels GVKPN
Juni 2024	Achterbanraadpleging door sociale partners
September 2024	Sociale partners delen het Transitieplan met PF KPN.
Eind 2024	PF KPN neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB resp. AFM en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging met sociale partners.
3 ^e kwartaal van 2025	Signaleringsmomenten ten aanzien van de dekkingsgraad en eventueel uitstellen van de transitie bij een lage dekkingsgraad
1 januari 2026	Beoogde transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten en BPR-kapitalen en start compensatieperiode dan wel eenmalige afrekendatum compensatie.
1 januari 2028	<i>Uiterste wettelijke datum transitie.</i>

3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de relevante uitgangspunten en doelstellingen en de beoordeling van de evenwichtigheid daarvan.

3.1. Uitgangspunten en doelstellingen

De Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling. De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.

De doelstellingen voor de nieuwe regeling kunnen als volgt worden samengevat:

- PF KPN voert nu een hybride pensioenregeling uit, waarbij sprake is van middelloonopbouw voor alle deelnemers over het inkomen onder de vaste salarissgrens (€ 45.378) en opbouw van BPR-kapitaal over het inkomen boven deze salarissgrens. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een passend pensioen voor alle deelnemers. Hierbij wensen sociale partners de pensioenregeling te vereenvoudigen.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de pensioenregeling in het nieuwe stelsel hebben de sociale partners beoogd de huidige kwaliteiten van de pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving. Daarbij is het van belang dat er een adequate partner- en wezenpensioendekking in de nieuwe regeling blijft.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormen het delen van risico's en het collectieve karakter van de pensioenregeling de uitgangspunten. Er is binnen de pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Tijdens de cao-onderhandelingen van eind 2023 is besloten dat de totale beschikbare premie per de transitiedatum (1 januari 2026) verhoogd wordt van 23,0% naar 25,0% van de pensioengrondslag.
- De pensioendoelstelling is om te komen tot een pensioen van ongeveer 70%² op basis van 40 deelnemersjaren (van 28 jaar tot 68 jaar). Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf de pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdompensioen. Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekeringen).
- Het is wenselijk dat alle pensioengerechtigden in enig jaar dezelfde verhoging of verlaging van de pensioenuitkering ontvangen. Sociale partners hebben daarmee een voorkeur voor de collectieve uitkeringsfase.
- Het is wenselijk dat vanaf het moment dat een uitkering is ingegaan, de kans op (grote) negatieve schokken op de nominale uitkering beperkt is. Een behoorlijke mate van stabiliteit is gewenst.
- Het is wenselijk dat bijna gepensioneerden tevens (deels) beschermd worden tegen negatieve schokken, zodat zij voldoende mate van zekerheid krijgen ten aanzien van de verwachte pensioenuitkering. Ook voor deze groep is een bepaalde mate van stabiliteit gewenst.
- In de verwachting (mediaan scenario) is het gewenst als er op lange termijn sprake is van een stabiele pensioenuitkering van pensioengerechtigden met zicht op koopkrachtbehoud.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.

² Gemiddelde pensioenuitkering als percentage van het gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu.

Naast de algemene uitgangspunten ten aanzien van de transitie, worden de volgende transitiedoelstellingen meegegeven.

1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.³
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering direct na transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie.

Indien aan deze doelstellingen in voldoende mate wordt voldaan, is naar het oordeel van sociale partners een verantwoorde omzetting van de huidige naar de nieuwe regeling in het belang van alle deelnemers en pensioengerechtigden mogelijk.

Sociale partners wensen op het transitiemoment geen individuele inhaaltoeslagen toe te kennen. De achterstand in toeslagverlening die de afgelopen jaren is opgelopen verschilt slechts beperkt tussen de actieven en inactieve deelnemers. Er kunnen echter grote verschillen tussen individuele deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door PF KPN genomen toeslagbesluiten uit het verleden, gegeven de destijds geldende wetgeving, als evenwichtig geacht. Sociale partners hebben daarom een voorkeur om het fondsvermogen collectief te verdelen op basis van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar (naar rato uitdelen).

Op basis van deze doelstellingen wordt de evenwichtigheid beoordeeld.

3.2. Evenwichtigheid

De sociale partners hebben de evenwichtigheid aan de hand van de transitie-effecten beoordeeld. Er wordt hierbij specifiek naar de verschillende leeftijdscohorten gekeken op geboortjaar niveau. Daarnaast wordt er ook onderscheid gemaakt naar status: actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Aangezien het onderscheid onder en boven de salarisingrens in de nieuwe pensioenregeling verdwijnt, is tevens een analyse gemaakt van de transitie-effecten voor lagere inkomensniveaus.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid wordt met name gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen en de afweging daartussen. Hierbij wordt de solidariteit als belangrijk uitgangspunt gehanteerd.

De evenwichtigheid wordt getoetst op basis van kwantitatieve maatstaven waarna een kwalitatieve afweging wordt gemaakt. Aan de kwantitatieve maatstaven worden ook kwantitatieve bandbreedte gesteld. Dit is nader onderbouwd in hoofdstuk 8 en 9.

³ Met goed van start gaan wordt bedoeld dat de nieuwe regeling conform opgestelde doelstellingen voor de nieuwe regeling haalbaar zijn gegeven de beoogde transitie.

4. Karakter nieuwe pensioenregeling

4.1. Keuze contract

Op dit moment is de pensioenregeling van KPN vormgegeven als een hybride regeling bestaande uit deels een middelloonopbouw en deels een premieopbouw. Deze regeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel moet elke pensioenregeling in Nederland vormgegeven zijn als een premieregeling. Daarbij is er keuze tussen een zogenaemde solidaire of een flexibele premieregeling. Op hoofdlijnen hebben dergelijke premieregelingen de volgende kenmerken:



Naast de zuiver solidaire premieregeling (SPR) of flexibele premieregeling (FPR) zijn er ook nog verschillende hybride regelingen onderzocht met een vergelijkbare constructie als de huidige hybride regeling van PF KPN. Zo zijn de volgende twee hybride varianten onderzocht:

- Hybride variant waarin iedere deelnemers zelf kan kiezen tussen SPR en FPR
- Hybride variant met SPR als basisregeling en FPR als excedentregeling

Sociale partners hebben na deze onderzoeken gekozen voor een solidaire premieregeling.

Volledige FPR vs. Volledige SPR

Sociale partners zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is. (Negatieve) fluctuaties in de uitkeringen dienen zo veel mogelijk te worden beperkt. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en schokken in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren. Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand.

Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld ten opzichte van een pensioen waarbij zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Uit de enquête inzake de contractkeuze (vierde kwartaal van 2021) onder de deelnemers van het pensioenfonds blijkt dat dit aansluit bij de wensen van de (voormalig) werknemers van KPN. Wat betreft de mogelijke wens tot keuzevrijheid van een groep deelnemers wordt aangegeven dat in de praktijk de omvang van de groep die daadwerkelijk actief keuzes maakt zeer gering is. De SPR-regeling met meer zakelijke waarden leidt tot goede uitkomsten en sluit ook het beste aan bij de wensen van de deelnemers. Een volledige flexibele premiereregeling betekent voor het pensioenfonds een complexe uitdaging om beleggingskeuzes en keuze vast / variabel te moeten uitleggen aan deelnemers en ervoor te zorgen dat deze deelnemers de voor hen meest passende keuzes maken. De wens voor een eenvoudige pensioenregeling en complexiteitsreductie heeft tevens bijgedragen aan de keuze voor de solidaire premiereregeling.

Hybride regeling vs. Solidaire regeling

Een hybride regeling heeft een aanzienlijke impact op de administratieve lasten bij zowel de werkgever als het pensioenfonds. Daarnaast bestaat voor het pensioenfonds een complexe uitdaging om beide contracten uit te leggen aan de deelnemers en ervoor te zorgen dat de deelnemers het voor hen meest passende contract kiezen. Verder bestaat er onduidelijkheid over de beheersbaarheid en kostenefficiëntie van de uitvoering door het pensioenfonds. Het voordeel van keuzevrijheid voor alle deelnemers om te kunnen kiezen voor het voor zijn of haar meest gewenste contract, weegt niet op tegen bovenstaande nadelen. Vanuit de wens voor eenvoud is vanwege complexiteit de optie voor een hybride regeling komen te vervallen.

Besluit

De input van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden vanuit de deelnemersenquête van PF KPN is meegewogen bij het maken van de contractkeuze. De mate van solidariteit en het aanhouden van een gemeenschappelijke buffer sluiten in een solidaire premiereregeling goed aan bij de behoeften van de deelnemers.

De argumentatie in dit hoofdstuk en de voorkeur van de deelnemers uit de deelnemer enquête overwegende, ligt invoering van een solidaire premiereregeling met solidariteit binnen en tussen generaties voor de hand. Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit, het ontzorgen en eenvoud belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden of het aanbieden van een mogelijke hybride regeling. Om deze redenen is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premiereregeling.

De wettelijke kaders voor de solidaire premiereregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met ‘de nieuwe pensioenregeling’. Dit betekent onder meer dat voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt van zijn/haar eigen pensioen.

4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn als volgt:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	Er geldt geen minimale leeftijd voor het toetreden tot de pensioenregeling.
Pensioenrichtleeftijd	De pensioendatum is de eerste van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Deelnemers kunnen – indien gewenst - eerder pensioneren.
Pensioengrondslag	
Pensioengevend salaris	<ul style="list-style-type: none"> Het pensioengevend salaris bestaat uit een vast pensioengevend salaris (inclusief vakantiegeld, exclusief 13^e maand), en zover van toepassing een variabel pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salarisingrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld en bedraagt € 137.800 in 2024 en wordt jaarlijks aangepast.

	<ul style="list-style-type: none"> In het huidige pensioenreglement zijn de bepalingen nader omschreven. Deze blijven in de nieuwe pensioenregeling ongewijzigd.
Pensioengrondslag	<ul style="list-style-type: none"> De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris dat in aanmerking wordt genomen voor de pensioenregeling, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet lager dan nul zijn. Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend salaris dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise wordt per de transitiedatum gelijk gesteld aan de fiscale minimale franchise (2024: € 17.545) en wordt vervolgens jaarlijks verhoogd met de jaarlijkse AOW verhoging.
Premie en pensioendoelstelling	
Premie	<ul style="list-style-type: none"> De totale feitelijke premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) bedraagt 25,0% van de pensioengrondslag vanaf de ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026. Mocht de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling worden uitgesteld, dan zullen de sociale partners in overleg treden hoe om te gaan met de vrijgekomen "loonruimte" (2% van de pensioengrondslag) die ontstaat door de latere datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling. De werknemersbijdrage is 30% van de totale premie en de werkgeversbijdrage is 70% van de totale premie. Na 1 januari 2026⁴ kunnen medewerkers fiscaal vriendelijk tot 3%-punt extra pensioenpremie van de pensioengrondslag bijdragen aan hun KPN pensioen. De feitelijke pensioenpremie wordt in beginsel voor een periode van 3 jaar vastgezet (1 januari 2026 tot en met 31 december 2028), tenzij er aanleiding is om de premie eerder aan te passen. De netto premie-inleg kan van jaar tot jaar licht fluctueren en is in enig jaar het resultante van de bovengenoemde feitelijke premie, verminderd met de doorsnee-risicopremies en kosten. Voor de medewerkers die op de transitiedatum in dienst zijn is een aanvullende premie van toepassing, zolang het inkomen lager is dan € 63.000. Deze aanvullende premie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en is inkomensafhankelijk. De aanvullende premiestaffel is weergegeven in bijlage 6.
Pensioendoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> De pensioendoelstelling is om te komen tot een pensioen van ongeveer 70%⁵ op basis van 40 deelnemersjaren (van 28 jaar tot 68 jaar). Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf de pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdompensioen. Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekeningen). Na de 3-jaars periode wordt getoetst of de pensioenpremie leidt tot een acceptabele kans op het behalen van de pensioendoelstelling. Op basis van deze toets wordt over 3 jaar opnieuw de afweging tussen de pensioendoelstelling en pensioenpremie gemaakt, zonder dat dit per definitie dient te leiden tot een aanpassing van de premie of de pensioendoelstelling. De pensioendoelstelling en de pensioenpremie worden telkens in samenhang met elkaar vastgesteld. Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> De mogelijkheid voor variatie in de hoogte van het ouderdompensioen (hoog/laag) blijft aanwezig. De mogelijkheid tot eerder met pensioen gaan blijft aanwezig, met een beperkte wettelijke wijziging: vervroeging tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd is toegestaan, zonder intentieverklaring 'stoppen met werken'. De mogelijkheid tot het uitruilen tussen ouderdoms- en partnerpensioen blijft aanwezig. Bedrag ineens: maximaal 10% in één keer uitdelen (indien wettelijk mogelijk).

⁴ Of later, indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet per 1 januari 2026 mogelijk blijkt.

⁵ Gemiddelde pensioenuitkering als percentage van het gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu.

Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de wettelijke definitie.
Definitie kind	<ul style="list-style-type: none"> • de wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde. • de stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde worden opgevoed en verzorgd als of het een eigen kind is.
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 35% van het pensioengevend salaris. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Aanvullend partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Er geldt een tijdelijk partnerpensioen tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner ter hoogte van € 7.000 (grens 2026). Dit verzekerde bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de stijging van de AOW. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en eindigt op de AOW datum van de partner. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris per kind. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan het kind of de kinderen van de overleden werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25. • Het bedrag wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> • Naast de risicodekkingen blijven de op de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioenen geëerbiedigd. Deze pensioenrechten worden bij het invaren wel omgezet in variabele pensioenuitkeringen. • Risicopremies partner- en wezenpensioen worden jaarlijkse opnieuw vastgesteld door PF KPN. • De risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Sociale partners hebben gekozen voor een uitlooperperiode van maximaal zes maanden (deze dekking stopt zodra de ex-werknemer een nieuwe werkgever heeft) en gedurende een WW- of ziektebewaaring. De risicodekking wordt in deze situaties voortgezet door en voor rekening van het pensioenfonds. De kosten van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziektebewaaring ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om de risicodekking tot de pensioendatum vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. PF KPN neemt deze regeling mede in aanmerking bij keuzebegeleiding.
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> • Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerde en gaat in na overlijden van de gepensioneerde en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.

	<ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding 100/70. De deelnemers krijgen op de pensioendatum de mogelijkheid om het partnerpensioen in een andere verhouding uit te ruilen, bijvoorbeeld in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/50). Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners). 														
Arbeidsongeschiktheid															
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Bij arbeidsongeschiktheid geldt premievrije voortzetting van een vlakke premie i.p.v. opbouw volgens het 6-klassensysteem: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mate van arbeidsongeschiktheid</th> <th>Uitkeringspercentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80% of meer</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>65%-79%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>55%-64%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>45%-54%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>35%-44%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Lager dan 35%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage	80% of meer	100%	65%-79%	80%	55%-64%	60%	45%-54%	50%	35%-44%	40%	Lager dan 35%	0%
Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage														
80% of meer	100%														
65%-79%	80%														
55%-64%	60%														
45%-54%	50%														
35%-44%	40%														
Lager dan 35%	0%														
Aanvullend WIA-excedentpensioen	<ul style="list-style-type: none"> Maximaal 70% van het salaris boven het maximum WIA-loon tot het fiscaal maximaal pensioengevend salaris. Voor het salarisdeel boven het maximaal pensioengevend salaris geldt in de nieuwe pensioenregeling eveneens het percentage van 70%. Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling. 														
Overige modules															
Bijspaarregeling (vrijwillig / individueel)	<ul style="list-style-type: none"> Vrijwillige inleg bedraagt maximaal 3% van de pensioengrondslag in de solidaire premieregeling⁶. 														
Regeling Raad van Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> De Raad van Bestuur neemt ook deel aan de solidaire premieregeling zoals die geldt voor de overige deelnemers. 														

⁶ Beoogd op 1 januari 2026 of later, indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet per 1 januari 2026 mogelijk blijkt.

5. Opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten

5.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners verzoeken PF KPN om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Ook de BPR- en IPS- kapitalen zullen worden ingevaren op basis van de standaardmethode, waarbij rekening wordt gehouden met het bestaande inkoopbeleid van PF KPN.

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaardpad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt, dan wel voorkomt, compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, minder complexiteit, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot zou namelijk de risicodeling tussen generaties van deelnemers doorbreken. Dit zou bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's leiden.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkinggraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat ingegane pensioenen binnen de collectieve uitkeringsfase verlaagd worden na transitie en zorgt daardoor voor een verbetering van de nieuwe regeling.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegengit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De precieze impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkinggraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen. Dit wordt nader onderbouwd in de

kwantitatieve uitkomsten in de hierop volgende hoofdstukken en de beoordeling van de evenwichtigheid zoals opgenomen in hoofdstuk 9.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan PF KPN om per de transitiedatum (1 januari 2026) opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen. Sociale Partners zijn er voorts van overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit wordt in het voorliggend Transitieplan verder (kwantitatief) uitgewerkt.

In volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de transitiedoelstellingen en de voorrangsregels.

5.2. Aanwenden vermogen

In hoofdstuk 3 zijn de algemene uitgangspunten en doelstellingen van sociale partners inzake de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel opgenomen. Op basis van deze doelstellingen wordt het aanwenden van vermogen vastgesteld.

Sociale partners hebben van PF KPN vernomen dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren van de opgebouwde pensioenen de zogenoemde standaardmethode te hanteren. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Operationele Reserve (OR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Solidariteitsreserve
- Compensatiedepot voor afschaffing doorsneesystematiek

Het MVEV (circa 1% van het vermogen) en de OR (circa 1%-punt van het vermogen) zijn verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd gevuld moeten worden. De exacte hoogtes worden nog door het fondsbestuur vastgesteld op basis van de laatste inzichten en de geldende (actuariële) grondslagen op het transitiemoment. De overige bestedingen worden nader toegelicht in hoofdstuk 6 en 7.

Daarnaast vragen sociale partners aandacht voor de complexiteiten van de huidige regeling. In bijlage 8 is de lijst met complexiteiten uit de regeling tot 1 januari 2026 opgenomen. Sociale partners hebben de voorkeur om zo veel als mogelijk van de complexiteiten op te lossen op het transitiemoment. Eén van de doelstellingen is om de regeling te vereenvoudigen. PF KPN heeft aangegeven te willen meewerken aan het oplossen van de genoemde complexiteiten. Sociale partners verzoeken PF KPN om een en ander in samenspraak met hen in het implementatieplan uit te werken. Hierbij geldt als randvoorwaarde dat in de situatie waarin als gevolg van de complexiteitsreductie een onevenredig nadeel ontstaat voor een specifieke groep deelnemers, deze groep op evenwichtige wijze en in overeenstemming met de uitgangspunten en doelstellingen bij de transitie wordt tegemoetgekomen. Dit kan door het afwijken van de standaardregel, conform artikel 150n lid 6 van de Pensioenwet. Dit artikel maakt het mogelijk om af te wijken van de uitkomst van de standaardregel (mits de dekkingsgraad op het transitiemoment hoog genoeg is). Dit biedt de wettelijke mogelijkheid aan het fonds om onevenredig nadeel voor bepaalde groepen deelnemers te voorkomen. Sociale partners verzoeken het fonds om eventuele afwijkingen in totaliteit te beperken tot maximaal 1% van de dekkingsgraad (dit past ruim binnen de wettelijke ruimte om af te wijken). Indien PF KPN van mening is dat er een grotere totale afwijking benodigd is, zal PF KPN hierover met sociale partners in overleg treden.

Arbeidsongeschikte deelnemers

De huidige arbeidsongeschikte deelnemers vallen ook onder het verzoek van de collectieve waardeoverdracht naar de nieuwe regeling. Het verzoek is om de huidige aanspraken en rechten om te zetten naar de nieuwe regeling. De arbeidsongeschikte deelnemers zullen ook transitie-effecten ondervinden. Er wordt verzocht met speciale aandacht naar deze groep deelnemers te kijken en eventuele maatregelen te nemen om te voorkomen dat deze groep onevenredig nadelige effecten ondervindt. Een deel van de groep arbeidsongeschikte deelnemers komt ook terug in de complexiteitsreductie.

Invaren BPR-kapitalen

Sociale partners doen het verzoek om de BPR-kapitalen in te varen naar de nieuwe solidaire premiereregeling. Hierbij wordt er gezorgd dat de opgebouwde pensioenen en toekomstige pensioenen bij elkaar blijven. Vanuit de eenvoud van de regeling, efficiëntie in de uitvoering en de nieuwe regeling die ook een beschikbare premiereregeling is, hebben sociale partners de sterke voorkeur om de opgebouwde BPR-kapitalen in te varen. Uiteraard verzoeken sociale partners die vorm te geven binnen de wettelijke kader.

Het uitgangspunt is dat de omzetting op dezelfde manier plaatsvindt als dat nu het geval is bij de inkoop in de middelloonregeling op de pensioendatum. Na de “fictieve” inkoop wordt het gehele vermogen ingevaren conform de voorrangregels zoals hieronder is opgenomen. Dat betekent daarmee ook dat deze deelnemers in het vervolg ook kunnen profiteren van de solidariteitsreserve en eventueel van een hoge dekkingsgraad op het moment van invaren.

Het idee bij het “fictief” inkopen is dat de huidige systematiek wordt toegepast. Dat betekent dat de BPR-kapitalen worden ingekocht in de dekkingsgraad van het middelloondeel (circa 126% per eind 2023). De deelnemers krijgen bij een dekkingsgraad boven de 110% een korting die wordt gefinancierd uit de dekkingsgraad. Voor het deel onder de 110% wordt de inkoop gefinancierd uit het premiedepot voor de KPN NV deelnemers. Voor de overige deelnemers (bijvoorbeeld oud SVG) geldt dat de inkoop tot 110% gefinancierd wordt uit het persoonlijk kapitaal. Daarnaast wordt conform het huidige inkoopbeleid een opslag voor de vorming van de kostenvoorziening toegepast ter grootte van 3%.

Ter illustratie twee vereenvoudigde voorbeelden bij een overschot van 15%:

- een KPN N.V. deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁷ een dekkingsgraad van 115%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) \times 115\% = \text{€ } 1.117$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.
- een oud SVG deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁸ een dekkingsgraad van 115%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) / 110\% \times 115\% = \text{€ } 1.015$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.

Ter illustratie twee vereenvoudigde voorbeelden bij een overschot van 10%:

- een KPN N.V. deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁹ een dekkingsgraad van 110%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) \times 110\% = \text{€ } 1.068$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.
- een oud SVG deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert¹⁰ een dekkingsgraad van 110%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) / 110\% \times 110\% = \text{€ } 971$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.

In onderstaande tabel is de impact van de fictieve inkoop bij verschillende dekkingsgraden opgenomen.

Totale dekkingsgraad vóór inkoop (incl. BPR-kapitaal)	105,0%	107,4%	122,8%	135,0%
Middelloon dekkingsgraad vóór inkoop (excl. BPR-kapitaal)	105,7%	108,5%	126,3%	140,3%
Totale dekkingsgraad ná inkoop	105,7%	108,5%	124,2%	136,5%

De BPR-kapitalen van de deelnemers die doorbeleggen na de pensioendatum (circa € 33 miljoen per eind 2022) zijn op de pensioendatum niet ingekocht in het eigen vermogen. Bij invaren kunnen deze deelnemers geen bijdrage leveren aan de vulling van de solidariteitsreserve, omdat het BPR-kapitaal niet mag worden verlaagd om een solidariteitsreserve te vullen. Voor de KPN N.V. deelnemers kan worden onderbouwd dat ze in het verleden ‘relatief veel’ premie hebben betaald voor het BPR-kapitaal en dat ze bij pensionering geen inkoopvoordeel hebben ontvangen. Door de werking van de solidariteitsreserve van toepassing te verklaren op deze deelnemers, kan dit worden gezien als het alsnog (gedeeltelijk) toekennen van een inkoopvoordeel. Voor de overige deelnemers kan dit in mindere mate worden onderbouwd, vanwege een beperkter

⁷ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

⁸ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

⁹ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

¹⁰ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

inkoopvoordeel, maar deze groep is daarnaast dermate klein dat het tevens in het belang van het collectief is om deze deelnemers niet separaat (zonder solidariteitsreserve) te administreren in het nieuwe stelsel.

5.3. Voorrangsregels

Inleiding

De sociale partners hebben samen met PF KPN verschillende financiële en economische scenario's verkend. In deze situaties kan het Transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

Bandbreedte

Wettelijk gezien mag een pensioenfonds alleen invaren als de dekkingsgraad bij aanvang tenminste gelijk is aan 90%. De minimale invaardekkingsgraad zou derhalve in theorie op 90% gesteld kunnen worden. Echter, de ondergrens van de totale dekkingsgraad is door partijen vastgesteld op 105%. Indien op het transitiemoment de totale dekkingsgraad boven de 105% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Als de totale dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 105%, dan zullen sociale partners met elkaar in overleg treden.. Het signaleringsmoment voor de dekkingsgraad is een kwartaal voorafgaand aan de transitiedatum.

Als maximale totale dekkingsgraad wordt 135% gehanteerd. Bij een totale dekkingsgraad van 135% zijn de uitkomsten inzichtelijk gemaakt en als evenwichtig beoordeeld. Dekkingsgraden hoger dan 135% zijn in dit Transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden sociale partners met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit Transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.

Hierbij wordt opgemerkt dat de exacte hoogte van de grenzen afhankelijk zijn van de hoogte van de benodigde doelen voor het aanwenden van het vermogen. De exacte hoogte wordt nog vastgesteld door het bestuur op het transitiemoment op de dan geldende laatste inzichten en (actuariële) grondslagen.

Voorrangregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingsgraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle bestemmingen kan worden voldaan bij een lage dekkingsgraad, zijn er voorrangregels vastgesteld door de sociale partners. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld:

- A. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven
- B. De OR is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de OR;
- C. De solidariteitsreserve is na de transitie gevuld op het minimale gewenste niveau van 2,5% (50% van de beoogde doelstelling);
- D. Het persoonlijk pensioenvermogen voor (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden is onmiddellijk na invaren minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren;
- E. De compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gedeeltelijk tot volledig gefinancierd tot de gewenste omvang is bereikt;
- F. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot aan het gewenste niveau van 5,0%;
- G. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld, op basis van een gelijk percentage van de voorziening van de deelnemers.

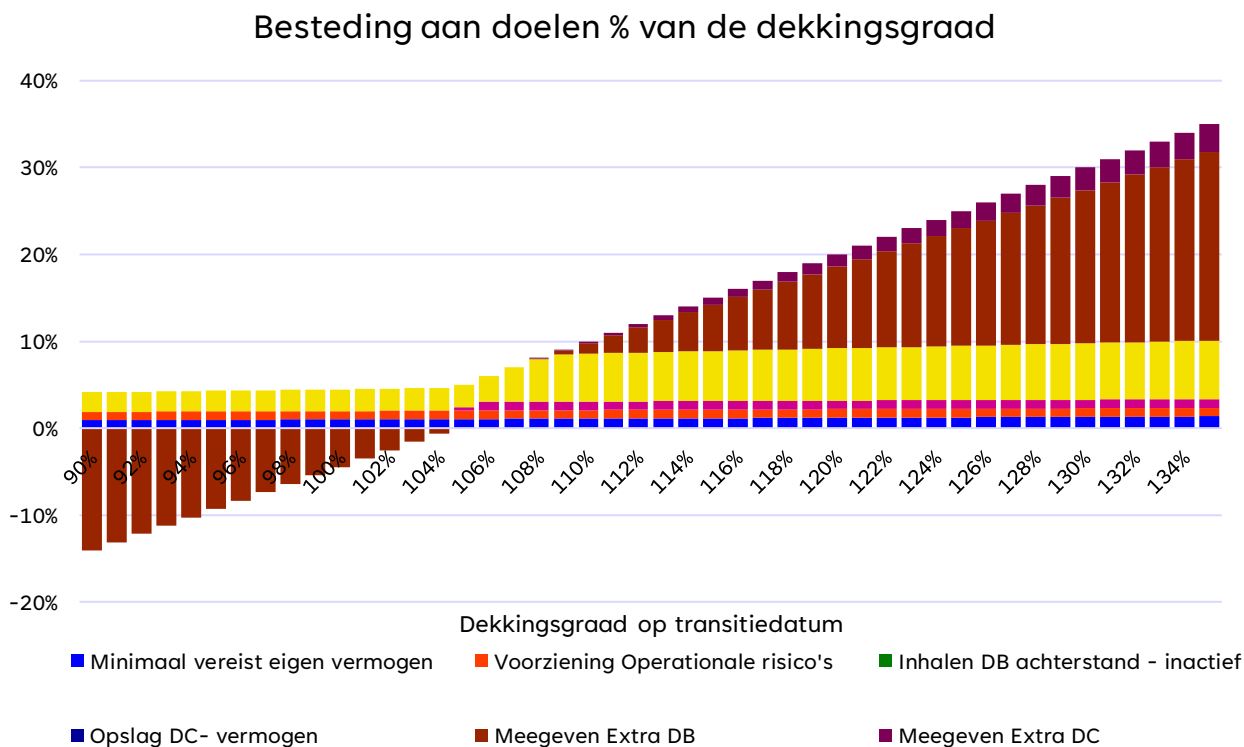
Sociale partners en PF KPN hebben samen de volgende, minimaal benodigde invaardekkingsgraad en (minimaal) gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden. In de minimaal benodigde invaardekkingsgraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang een goed werkende pensioenregeling te starten met een minimaal gevulde solidariteitsreserve.

Let op: de dekkingsgraden zoals hieronder vermeld zijn vóór de "fictieve" inkoop van de BPR-kapitalen in het collectief en betreffen de dekkingsgraden van het totale fonds.

<p>Circa 105% (doorgerekende variant '105%')</p>	<p>Minimaal dekkinggraad Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkinggraad naar 105,7%:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 1,1% voor MVEV (1% van vermogen) B. 1,1% voor OR (1% van vermogen) C. 2,5% voor initiële minimale vulling solidariteitsreserve (2,5% van vermogen) D. 100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. 1% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek
<p>Circa 107,4% (doorgerekende variant '108%')</p>	<p>Minimaal gewenste dekkinggraad Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkinggraad naar 108,5%:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 1,1% voor MVEV (1% van vermogen) B. 1,1% voor OR (1% van vermogen) C. 2,7% voor initiële minimale vulling solidariteitsreserve (2,5% van vermogen) D. 100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. 1% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek F. 2,6% extra voor initiële gewenste vulling solidariteitsreserve (5,0% van vermogen) <p>Bij een dekkinggraad op het transitie moment van 107,4% kan aan de transitiedoelstellingen worden voldaan.</p>
<p>Circa 122,8% (doorgerekende variant '123%')</p>	<p>Basisvariant De basisvariant waarop de berekeningen zijn gemaakt. Dit was de actuele dekkinggraad per eind 2023. Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkinggraad naar 124,2%.</p>
<p>Circa 135% (doorgerekende variant '135%')</p>	<p>Maximale invaardekkinggraad De maximaal onderzochte invaardekkinggraad. Tot deze dekkinggraad is de evenwichtigheid nog aangetoond en onderbouwd. Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkinggraad naar 136,5%.</p>

In de volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekkinggraad per voorrangregel. Bij dekkinggraden onder de 105% zal het voorliggend Transitieplan niet zonder nader overleg tussen de verschillende partijen worden uitgevoerd. Sociale partners geven hierbij mee dat het de wens is om tenminste een dekkinggraad van 107,4% aan te houden. Op die manier kan ook de solidariteitsreserve op het gewenste niveau worden gevuld.

Figuur 5.1. Besteding transitiedoelstellingen per dekkinggraad



De grafiek vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren tussen de minimaal benodigde dekkinggraad en de (minimaal) gewenste invaardekkinggraad. Per dekkinggraadniveau wordt aangegeven aan welke doelstellingen aanvullend kan worden voldaan.

Bij een dekkinggraad op het transitie moment hoger dan 105% kunnen de persoonlijke pensioenkapitalen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening rekening houdend met de fictieve inkoop) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Sociale partners stellen eventueel later vast of bij een hogere dekkinggraad dan 135% de voorgenomen aanpak nog steeds evenwichtig uitpakt voor de verschillende belanghebbenden. Dit wordt alleen onderzocht in het geval er aanleiding is dat deze situatie ontstaat.

Over onvoorziene gevallen en bij een dekkinggraad buiten de bandbreedte treden het bestuur van PF KPN en sociale partners in overleg.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek respectievelijk de solidariteitsreserve zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Uit de uitgevoerde berekeningen door PF KPN blijkt dat een solidariteitsreserve van 2,5% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Echter, de bescherming van de pensioenuitkering is dan lager dan gewenst. Het gewenste niveau van de solidariteitsreserve bij aanvang is 5% van het fondsvermogen.
- Voor de sociale partners heeft de financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het uitdelen van het overschot aan alle deelnemers en het volledig vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden voordat een overschot wordt uitgedeeld.

Beide componenten (compensatie en de initiële vulling van de solidariteitsreserve) worden in de volgende twee hoofdstukken besproken.

6. Gemaakte afspraken voor compensatie

6.1. Achtergrond compensatieregelingen

Er zijn twee onderdelen waarbij compensatie gewenst is, zijnde compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek en het afschaffen van de premiedifferentiatie. Met afschaffen premiedifferentiatie wordt bedoeld dat er in de nieuwe pensioenregeling niet langer onderscheid wordt gemaakt tussen opbouw tot de salarisingrens (met een relatief hogere opbouwwaarde) en boven de salarisingrens (met een relatief lagere opbouwwaarde).

Naar oordeel van sociale partners is er compensatie benodigd voor de deelnemersgroepen die hierdoor nadeel ondervinden. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Sociale partners hebben de wens om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren uit het fondsvermogen.
- De afschaffing van de premiedifferentiatie wordt gefinancierd door de werkgever. Deze compensatie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en is inkomensafhankelijk. De aanvullende compensatiestafel ten behoeve van de afschaffing van de premiedifferentiatie is weergegeven in bijlage 6.

6.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt bij voorkeur gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Bij deze compensatie vanuit het pensioenvermogen is er sprake van een éénmalige toekenning, waardoor er geen compensatiedepot hoeft te worden gevormd.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 is de totale compensatielast geschat op circa 1% van de voorziening (vóór invaren). Er is sprake van twee compensatiestaffels: één percentage wordt toegepast op de pensioengrondslag voor de huidige middelloonopbouw en één percentage wordt toegepast op de pensioengrondslag voor de huidige BPR-opbouw. De compensatiestaffels staan vast en worden toegepast op de pensioengrondslagen zoals die gelden op het transitiemoment. In bijlage 6 zijn de compensatiestaffels weergegeven. De compensatiestaffels worden ook toegepast op de arbeidsongeschikte deelnemers met een premievrije voortzetting (voor het premievrijgestelde deel). Zij ondervinden dezelfde effecten als actieve deelnemers.

Er is hierbij uitgegaan van de gemiddelde benodigde compensatie voor de afschaffing van doorsneesystematiek. Bij het toepassen van de compensatiestaffels zijn de verwachte kosten circa € 90 miljoen, waarvan circa € 30 miljoen voor het middelloondeel en circa € 60 miljoen voor het BPR-deel.

6.3. Compensatie premiedifferentiatie

De huidige hybride regeling kent een middelloondeel en een BPR-deel. Het BPR-deel betreft een 4%-DC staffel, waarbij de waarde van de opbouw lager is dan voor het middelloondeel. Deelnemers met een relatief laag inkomen bouwen relatief veel op in het middelloondeel. De huidige regeling kent daarmee een solidariteitselement met een subsidiërende werking van de relatief hogere inkomens naar de relatief lagere inkomens.

Sociale partners hebben de wens uitgesproken voor één nieuwe collectieve pensioenregeling, zonder onderscheid in inkomen. Hierdoor vervalt het voordeel voor de lagere inkomens. Sociale partners zijn overeengekomen dat hiervoor wordt gecompenseerd door middel van aanvullende premiebetaling voor rekening van de werkgever. Deze compensatie wordt derhalve niet gefinancierd uit het fondsvermogen. De hoogte van deze aanvullende premie is inkomensafhankelijk en wordt in dit Transitieplan vastgelegd. De aanvullende premie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Indien vanwege uitvoeringstechnische redenen de compensatie niet jaarlijks kan worden toegevoegd door middel van een aanvullende premie, zal de waarde op een andere manier worden toegekend aan de desbetreffende deelnemers. De compensatiestaffels worden ook toegepast op de arbeidsongeschikte deelnemers met een premievrije voortzetting (voor het premievrijgestelde deel). Zij ondervinden dezelfde effecten als actieve deelnemers.

De impact van deze compensatieregeling is opgenomen in bijlage 4.

6.4. Transitie-effecten compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De transitie-effecten van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zijn berekend door de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten van de transitie inclusief en exclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de – in het volgend hoofdstuk besproken – initiële vulling van de solidariteitsreserve.

In hoofdstuk 8 en 9 worden de transitie-effecten kwantitatief inzichtelijk gemaakt respectievelijk de evenwichtigheid van de compensatie nader onderbouwd en bekeken vanuit het geheel.

7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van het PF KPN. De sociale partners geven de volgende doelstellingen mee voor het solidariteitsbeleid:

- Het beperken van de kans op en mate van daling van nominale ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht of de daling van deze nominale ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevenrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
 - De sociale partners verzoeken PF KPN om de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt ongeacht de oorzaak daarvan.
 - Indien de solidariteitsreserve niet voldoende gevuld is, kunnen economische risico's, het macrolanglevenrisico of wijzigingen van grondslagen een negatieve impact hebben op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.
- Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen. Sociale partners wensen dat bij deze collectieve uitkeringsfase de nieuwe pensioengerechtigden dezelfde bescherming vanuit de solidariteitsreserve krijgen als de bestaande deelnemers binnen de collectieve uitkeringsfase.
- Het opvangen van negatieve vermogens in het geval dat deze voorkomen, bijvoorbeeld als gevolg van het opheffen van de leenrestrictie.

Sociale partners verzoeken PF KPN de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat voorkomen wordt dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor verschillende generaties zoveel mogelijk in evenwicht zijn.

Sociale partners verzoeken PF KPN om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het uitgangspunt van de sociale partners is om de solidariteitsreserve niet vanuit de premie te vullen. Sociale partners vinden het namelijk onevenwichtig als de solidariteitsreserve uitsluitend gevuld zou worden door actieven/jongeren (vanuit de premie), maar die vervolgens wordt ingezet voor de bescherming van pensioengerechtigden/ouderen (voorkomen daling van ingegane uitkeringen).

Naast de bovenstaande doelstellingen kan de solidariteitsreserve in theorie ook gebruikt worden voor bijvoorbeeld het beschermen tegen het inflatierisico, het 1-op-1 beschermen tegen macro-langlevenrisico (ook voor niet-pensioengerechtigden):

- Sociale partners zijn van mening dat (gedeeltelijke) inflatiebescherming via het rendement moet worden gefinancierd en niet via de solidariteit. Derhalve hebben sociale partners inflatiebescherming niet opgenomen als doelstelling voor de solidariteitsreserve.
- Sociale partners zijn overeengekomen dat de solidariteitsreserve niet gebruikt zal worden voor het 1-op-1 beschermen van macro-langlevenrisico van alle deelnemers. De jaarlijkse uitkeringen van de pensioengerechtigden worden reeds beschermd via de aanvulling op de (nominale) uitkering.

7.2. Vormgeving en hoogte solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Sociale partners hebben als transitiedoelstelling dat PF KPN de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling beschikbaar is. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 2,5% en bij voorkeur met 5% van het collectieve pensioenvermogen.

De impact op de transitie-doelstellingen wordt in het volgende hoofdstuk nader beschreven. In bijlage 5.4.1 is

het voorgenomen solidariteitsbeleid opgenomen. Hierbij wordt opgemerkt dat het fondsbestuur van PF KPN verantwoordelijk is voor het solidariteitsbeleid en de uiteindelijk invulling.

8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en de mediaan. Daarbij wordt ook ingegaan op de effecten van de wijziging van de pensioenregeling in termen van verwachte pensioenen in goed weer, slecht weer en mediaan conform de uniforme rekenmethodiek. De uitkomsten worden getoetst aan de doelstellingen zoals geformuleerd in paragraaf 3.2 transitiedoelstellingen.

Naast de reële pensioenuitkeringen zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De uitkomsten van de gewezen deelnemers zijn opgenomen in bijlage 3. Daarnaast is in verband met de afschaffing van de premiedifferentiatie ook speciale aandacht geweest voor deelnemers met een relatief laag inkomen. Deze effecten zijn opgenomen in bijlage 4. Voor de arbeidsongeschikte deelnemers zijn geen separate berekeningen gemaakt. Voor hen geldt dat de effecten vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering vergelijkbaar zijn aan de effecten voor gepensioneerden. Het deel vanuit de premievrije voortzetting is voor wat betreft de transitie-effecten gelijk aan de effecten van de actieven.
- Per leeftijd: van 20- tot 90-jarige leeftijd.

De volgende varianten worden achtereenvolgend getoond:

1. Zonder compensatie, 10 jaar spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
2. Met compensatie, 10 jaar spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
3. Met compensatie, 1 jaar (naar rato) spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
4. Gevoeligheid van 3 bij verschillende dekkingsgraden: 105%, 108%, 123% (basisvariant) en 135%.

Een toelichting op de transitie-effecten en de verschillende varianten wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

De gekozen voorrangregels hebben invloed op het in te varen kapitaal. De besproken elementen (MVEV, OR, vulling solidariteitsreserve en compensatie) worden meegenomen in de doorrekeningen. Om de transitie-effecten in kaart te brengen wordt de huidige regeling doorgerekend en de nieuwe regeling inclusief het invaren, bij de hierboven genoemde dekkingsgraden.

In bijlage 5 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen. Hierbij wordt opgemerkt dat bij alle berekeningen rekening is gehouden met de veronderstelling dat de BPR-kapitalen ook worden ingevaren naar de nieuwe regeling.

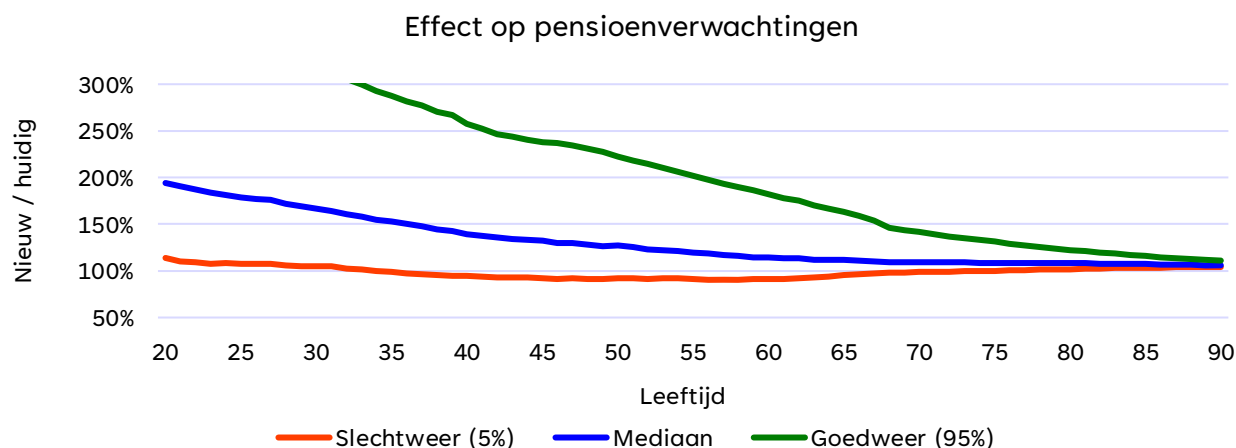
8.1. Transitie-effecten

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. In deze paragraaf wordt uitgegaan van een dekkingsgraad van 123% op het moment van invaren.

Pensioenverwachtingen

In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige hybride regeling binnen het huidig FTK weergegeven. Bij het invaren kan gebruik gemaakt worden van de standaardmethode en de standaardregel. De standaardregel houdt in dat een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de pensioenkapitalen rekening houdend met een spreidingstermijn van 10 jaar (conform de wettelijke standaard).

Figuur 8.1. Transitie-effecten 10 jaar spreiden overschot, zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



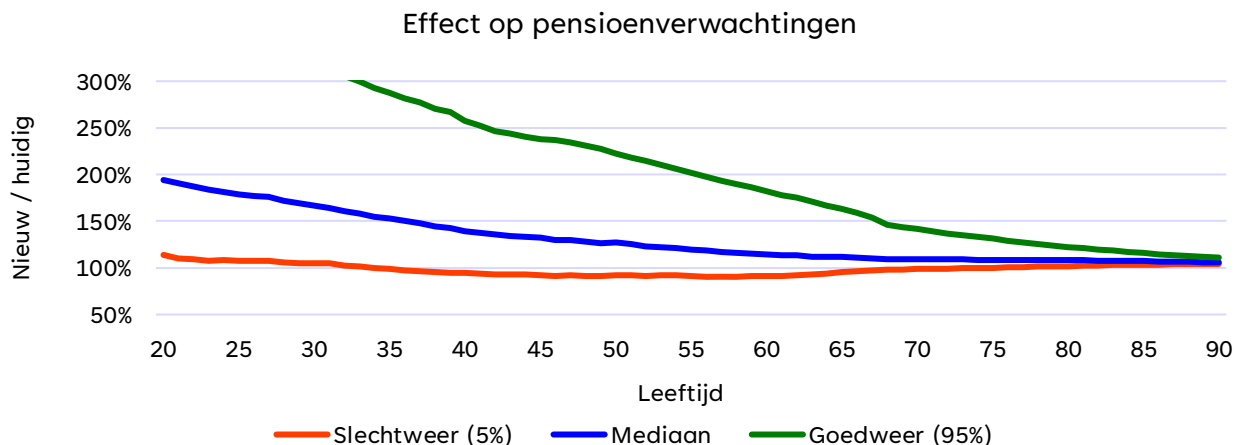
Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. In bovenstaand figuur is nog geen compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek toegepast. Dit figuur toont tot leeftijd 68 de impact van de actieven, en vanaf leeftijd 68 de impact van de gepensioneerden.

De uitkomsten voor de nieuwe regeling zijn naar verwachting fors positiever dan in de huidige regeling. Dit komt met name door:

- (1) de huidige salarisgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsonafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat.
- (2) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (3) In het huidige pensioenstelsel is er sprake van grotere buffervorming. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premiedepot en een dekkingsgraad die in de prognoseberekeningen oplopen. In de nieuwe regeling wordt bij aanvang een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens, waardoor er bij aanvang direct een verhoging plaatsvindt.

In het volgende figuur is weergegeven hoe de uitkomsten eruit zien als de compensatie wordt toegevoegd conform de vastgestelde expliciete compensatie zoals toegelicht in hoofdstuk 6. Ter verduidelijking zijn ook de uitkomsten opgenomen in tabel 8.1.

Figuur 8.2. Transitie-effecten, 10 jaar spreiden, met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Tabel 8.1. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
Zonder compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	91%	89%	88%	88%	93%	99%	101%	103%	104%	104%
Met compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Mediaan															
Zonder compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	129%	121%	115%	111%	110%	110%	110%	109%	108%	106%
Met compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Goed weer															
Zonder compensatie	384%	351%	316%	288%	259%	231%	211%	193%	177%	161%	143%	132%	123%	117%	112%
Met compensatie	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve deelnemers.

Tabel 8.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Zonder compensatie	96%	94%	92%	89%	83%	77%	72%	67%	70%	78%	89%	93%	96%	98%	99%
Met compensatie	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%

De kans dat de nieuwe regeling beter is dan de huidige regeling is hoog. Dit wordt veroorzaakt doordat de premie wordt verhoogd van 23% naar 25% en deze premie in het nieuwe stelsel volledig naar de deelnemer gaat in plaats van dat deze deels in het premiedepot en de dekkingsgraad terecht komt.

Zonder compensatie heeft de leeftijdsgroep 55-jarige de laagste kans van 67% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. Door het toekennen van de compensatie wordt voor deze leeftijdsgroep, en andere leeftijdsgroepen tussen 40- en 60 jaar, de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel vergroot. Dit wordt door de sociale partners als meer evenwichtig beschouwd.

Netto profijt

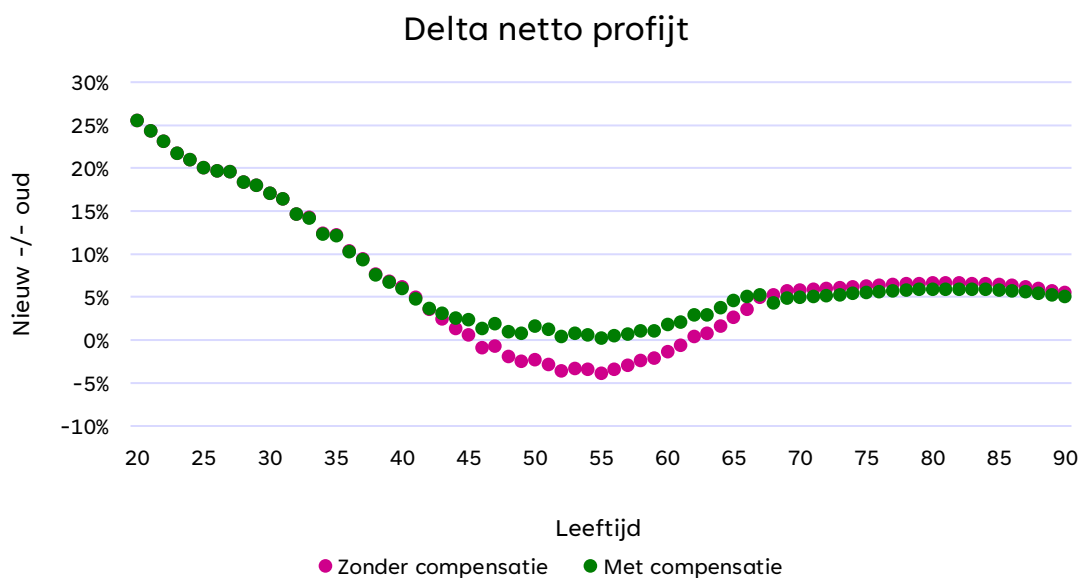
Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer zonder en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$\frac{\text{Verwachte waarde nieuw stelsel} - \text{verwachte waarde huidig stelsel}}{\text{Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel}}$$

De verwachte waarde van enig stelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's. De risico neutrale scenario's zijn voorgeschreven door De Nederlandsche Bank en hierin wordt het nemen van extra risico niet beloond.

Figuur 8.3. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Hierbij wordt opgemerkt dat het delta netto profijt zeer hoog is. Dit komt met name door:

- (1) De huidige salarissgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsonafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat.
- (2) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (3) In het huidige pensioenstelsel is er sprake van grotere buffervorming. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premiedepot en een dekkingsgraad die in de prognoseberekningen oplopen. In de nieuwe regeling wordt bij aanvang een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens, waardoor er bij aanvang direct een verhoging plaatsvindt.

In bijlage 7 zijn bovenstaande effecten nader toegelicht. In de beoordeling van de evenwichtigheid gaat het met name om de impact van de varianten op de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Sociale partners kijken hierbij minder naar de absolute hoogte. Het gaat meer om de gewenste vooruitgang en de verklaring van de uitkomsten. In bijlage 7 is een nadere technische toelichting opgenomen.

Beoordeling sociale partners

- Sociale partners hebben de wens voor een zuivere compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder dat er vooruitgelopen wordt op toekomstige winsten of voordelen.
- De actieven en de werkgever dragen bij aan een toekomstbestendige en goede regeling door de premie met 2%-punt te verhogen.

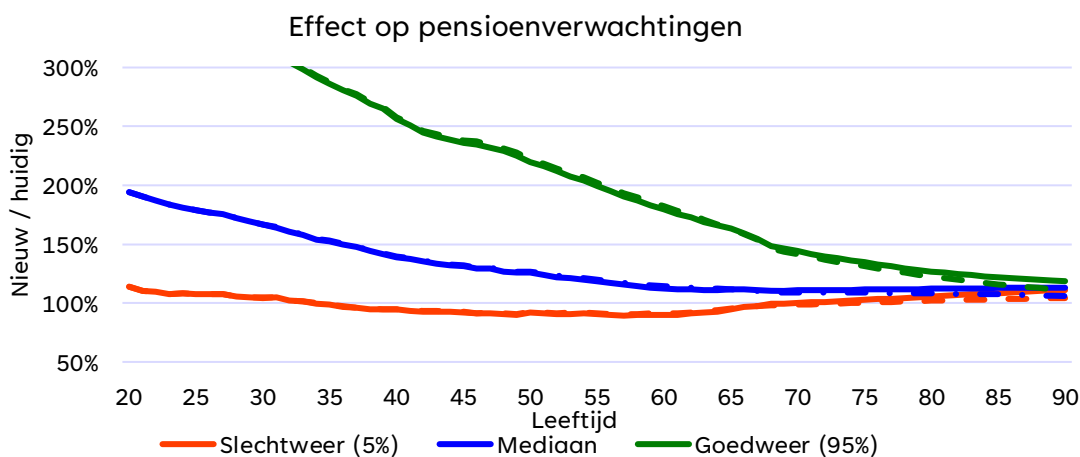
- De impact op het fondsvermogen als gevolg van de compensatie is relatief beperkt (circa 1%).
- De lasten voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden op deze manier door het collectief gedragen. Dit wordt passend geacht aangezien het een collectieve en solidaire pensioenregeling betreft.
- De financiering uit het fondsvermogen vindt niet plaats als er gekort moet worden (i.v.m. voorrangsregels). Er wordt derhalve uitsluitend vrij vermogen gebruikt om te compenseren.
- In het landelijke pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over dat de transitie naar het nieuwe stelsel kostenneutraal zou moeten zijn. Compensatie uit fondsvermogen sluit hierbij aan.
- In de pensioenmarkt is te zien dat compensatie uit fondsvermogen een marktconforme afspraak is. De meeste partijen spreken af dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen wordt gefinancierd.
- De transitie wordt in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld.
- De compensatie uit de buffer wordt tezamen gezien met de keuze voor het naar rato uitdelen van de buffer (geen spreidingsperiode). Dit laatste is ten gunste van gepensioneerden. De toelichting en onderbouwing voor het naar rato uitdelen van de buffer in de standaardmethode wordt in de volgende paragraaf weergegeven.
- De netto profijt uitkomsten voor relatief jonge deelnemers is relatief hoog. Dit komt door de effecten van de huidige premiesystematiek (zoals nader toegelicht in bijlage 7).

Op basis van bovenstaande en de beoordeling van de transitie-effecten wordt compensatie uit het fondsvermogen evenwichtig geacht.

8.2. Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen

Wanneer het fondsvermogen voldoende middelen bevat om een verdeling van het overschot van het fondsvermogen te realiseren, is de methode van uitdelen van belang. In deze paragraaf wordt onderzocht of naar rato van de voorziening uitdelen van het overschot leidt tot evenwichtiger transitie-effecten dan de standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Hierbij is uitgegaan van een actuele dekkingsgraad van 123% (sluit aan bij de stand ultimo 2023).

Figuur 8.4. Transitie-effecten bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en naar rato bij 1 jaar (doorgetrokken lijn) en inclusief compensatie



Tabel 8.3. Transitie-effecten bij 10 jaar spreiden en naar rato uitdelen

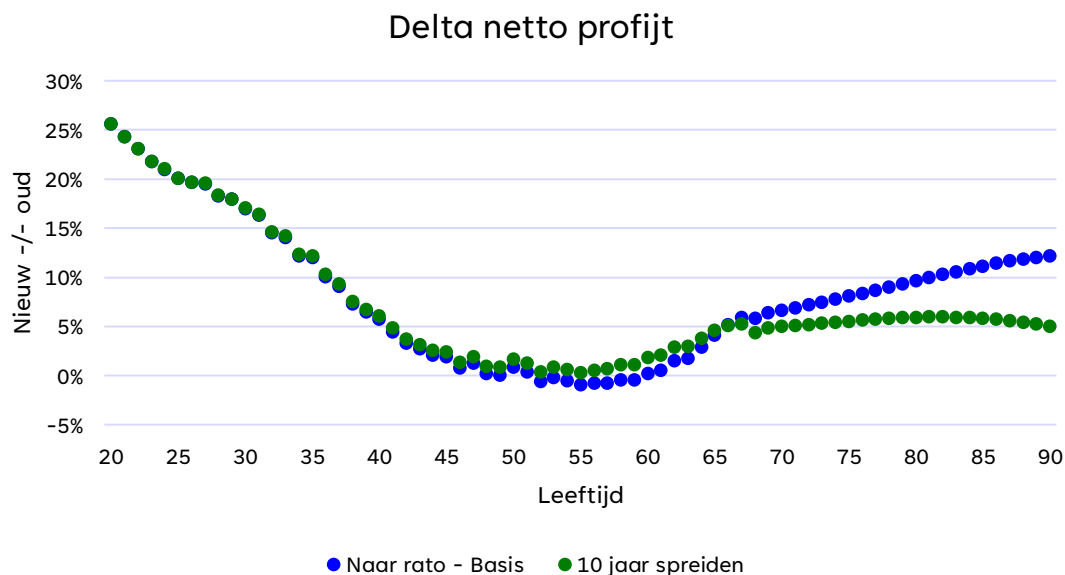
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
10 jaar	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Naar rato	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
Mediaan															
10 jaar	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Naar rato	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
Goed weer															
10 jaar	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%
Naar rato	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%

Uit de berekeningen van de transitie-effecten blijkt dat de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen afneemt indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld in plaats van op basis van 10 jaar spreiden. Sociale partners hebben de doelstelling om de transitie-effecten tussen de verschillende generaties te beperken. Naar rato uitdelen sluit hier basis van bovenstaande berekeningen beter aan bij deze doelstelling.

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in marktwaarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en het hierboven beschreven beleid.

Figuur 8.5. Delta netto profijt bij 1 jaar spreiden (naar rato) en 10 jaar spreiden met compensatie



Uit de netto profijt berekeningen blijkt dat de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen voor en na pensioneren toenemen indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld in plaats van op basis van 10 jaar spreiden.

Beoordeling sociale partners

- Naar rato uitdelen geeft significant betere transitie-effecten die direct tot uiting komen voor gepensioneerden. Hierdoor krijgen actieven en gewezen deelnemers slechts beperkt minder gunstige transitie-effecten als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling.
- Naar rato uitdelen voorkomt de discussie over en juridische risico's inzake leeftijdsdiscriminatie.
- Geen discussie over leeftijdsafhankelijke verschillen in verhoging uitkering van pensioengerechtigden (bij individuele variant) of verschil tussen net niet / net wel gepensioneerden (bij de collectieve variant).
- Naar rato uitdelen kan worden gezien als alternatief voor het toekennen van individueel inhaaltoeslagen.
- Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijdscohorten worden kleiner bij naar rato uitdelen. De transitie-effecten jongeren worden iets minder 'extreem goed' en voor gepensioneerden verbeteren de uitkomsten significant, maar zijn daarmee juist meer in lijn met de uitkomsten van jongere deelnemers. In termen van netto profijt gaan met name de gepensioneerden erop vooruit. Dit komt omdat de buffer in één keer wordt uitgedeeld.
- Gewezen deelnemers hebben wel een beperkter voordeel bij naar rato uitdelen, maar dit wordt naar verwachting gecompenseerd door actieve opbouw effecten elders en het betreft slechts kleine verschillen terwijl zij wel vooruit blijven gaan t.o.v. huidig stelsel.

De impact voor gewezen deelnemers is apart opgenomen in bijlage 3.

In de volgende tabel is de kans opgenomen dat de uitkeringen in de nieuwe regeling hoger zijn dan in de huidige regeling bij 10 jaar spreiden van het overschot en bij naar rato verdelen.

Tabel 8.4. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

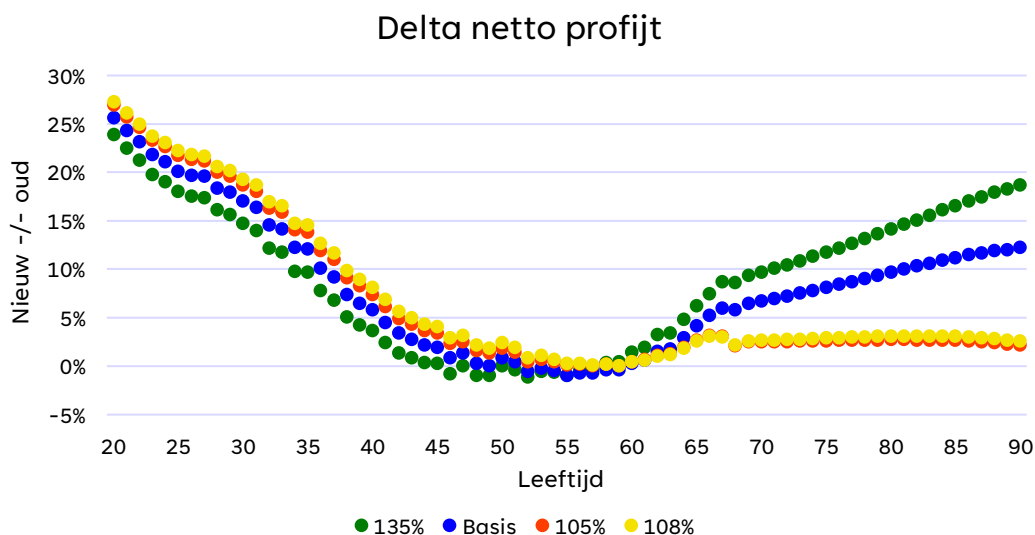
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
10 jaar	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%
1 jaar (basis)	96%	94%	92%	88%	82%	78%	76%	72%	73%	82%	91%	96%	98%	99%	100%

8.3. Effecten bij andere dekingsgraden

Tabel 8.5. Transitie-effecten bij verschillende dekingsgraden per leeftijd op het moment van invaren (na toepassing naar rato en compensatie)

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
105%	117%	111%	107%	101%	97%	95%	95%	95%	94%	96%	97%	97%	97%	98%	100%
108%	117%	111%	108%	102%	97%	95%	95%	94%	93%	95%	97%	98%	99%	100%	101%
123% (basis)	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
135%	111%	104%	101%	96%	92%	90%	90%	88%	88%	95%	102%	105%	109%	114%	118%
Mediaan															
105%	191%	175%	162%	148%	133%	124%	119%	112%	108%	109%	107%	107%	106%	105%	104%
108%	193%	177%	164%	150%	135%	126%	120%	112%	108%	108%	106%	106%	106%	105%	104%
123% (basis)	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
135%	195%	180%	168%	155%	141%	135%	130%	124%	119%	116%	115%	116%	116%	118%	120%
Goed weer															
105%	367%	334%	298%	267%	236%	215%	197%	178%	161%	147%	129%	122%	117%	113%	109%
108%	376%	342%	305%	274%	242%	221%	203%	182%	163%	148%	129%	122%	116%	112%	109%
123% (basis)	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%
135%	388%	355%	320%	294%	266%	247%	232%	212%	193%	176%	156%	145%	136%	130%	127%

Figuur 8.6. Delta netto profijt bij verschillende dekingsgraden (na toepassing naar rato en compensatie)



De impact op de transitie-effecten zijn met name zichtbaar voor de pensioengerechtigden. De hoogte van de buffer die wordt meegegeven op het transitie-moment bepaalt met grote mate de hoogte van het netto profijt. Zolang de dekingsgraad hoger is dan 105%, zal het delta netto profijt en de pensioenverwachtingen groter zijn dan nagenoeg 0% respectievelijk 100%.

Beoordeling sociale partners

- Bij de lage dekingsgraden (105% en 108%) is naar verwachting nog steeds voor vrijwel alle leeftijden sprake van positieve transitie-effecten en netto profijt-effecten.
- Bij de hoge dekingsgraad (135%) zijn de transitie-effecten logischerwijs beter. De netto profijt effecten van de oudere pensioengerechtigden nemen bij deze dekingsgraad toe. De effecten zijn naar mening van sociale partners nog steeds evenwichtig, maar sociale partners vinden het wenselijk om bij dekingsgraden hoger dan 135% opnieuw te beoordelen of de transitie nog wel evenwichtig is en niet te veel in het voordeel van de oudere pensioengerechtigden.

- De transitie-effecten zijn daarmee bij de onderzochte dekkingsgraden nog steeds evenwichtig.

8.4. Effecten gebruik transitie FTK

PF KPN heeft, op het moment van schrijven van dit Transitieplan, in aanloop naar de transitie geen gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur inzake versoepelde toeslagverlening dan wel het transitie-FTK. Indien PF KPN na het schrijven van dit Transitieplan toch gebruik maakt van het transitie-FTK, wensen sociale partners de impact hiervan inzichtelijk te krijgen en vervolgens zullen zij beoordelen of dit de besluiten in dit Transitieplan raakt.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit Transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Beoordeling

Sociale partners zijn van mening dat de transitieafspraken evenwichtig zijn. In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen (zie hoofdstuk 3.2). Dit is onderzocht vanuit de koppeling tussen de doelstellingen en de kwantitatieve maatstaven die zijn opgesteld. Aan de maatstaven zijn ook indicatieve bandbreedtes opgenomen (wanneer is een uitkomst nog evenwichtig).

De transitiedoelstellingen zijn als volgt gedefinieerd:

1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijk.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering voor transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering direct na transitie.

Hierna wordt ingegaan op de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes die worden meegegeven. In tabel 9.1 wordt de evenwichtigheidsbeoordeling samengevat.

Pensioenverwachtingen

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, in het geval van de mediaan en in goed weer constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het mediane en het goed weer scenario voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden (beduidend) groter dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling zijn de scenario's voor de verschillende deelnemersgroepen in verschillende financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling.
- Voor pensioengerechtigden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Oorzaken zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan circa 105%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven. Echter, bij een dekkingsgraad van onder de 105% dient er een directe verlaging van (ingegane) pensioenrechten plaats te vinden. Derhalve wordt ook een minimum dekkingsgraad grens van 105% op het transitiemoment aangehouden.

Als bandbreedte wordt hiervoor het mediane en goed weer scenario een minimum van 100% beoogd voor alle leeftijdscohorten. Er geldt voor alle scenario's geen absolute bovengrens. Voor het slecht weer scenario wordt een minimum van 75% beoogd. Er wordt opgemerkt dat de uitkomst vooral uitlegbaar moet zijn en de 75% geen keiharde grens is. Sociale partners begrijpen dat het nieuwe pensioenstelsel meer risico's met zich meebrengt en daardoor ook in een slecht weer scenario's kan resulteren tot uitkomsten lager dan 100%. Ten aanzien van een bovengrens geldt dat sociale partners gekeken hebben naar de uitkomsten van de transitie. Voor de pensioenverwachtingen geldt in beginsel hoe hoger hoe beter. Wel zijn er maxima gesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de bovengrens worden sociale partners geïnformeerd, maar hoeft dit niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners.

Delta netto profijtberekeningen

Netto profijtberekeningen tonen de door sociale partners te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld.

Sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. In de delta netto profijt uitkomsten is een positieve uitkomst te zien voor vrijwel alle leeftijden. Dit komt ook door de aanname van een ongewijzigde huidige pensioenregeling in de komende 100 jaar. Dit is nader toegelicht in hoofdstuk 7. In de vergelijking met de huidige regeling wordt voor alle leeftijden gestreefd naar een delta netto profijt dat positief is. De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn bij voorkeur beperkt, maar spelen geen doorslaggevende rol bij de beoordeling van deze maatstaf. Voor de netto profijtuitskomsten geldt in beginsel hoe hoger hoe beter. Wel zijn er maxima gesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de bovengrens worden sociale partners geïnformeerd, maar hoeft dit niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners.

Impact op transitie-moment

Op basis van een dekkingsgraad van 123% wordt een vooruitgang verwacht van de pensioenuitkering. De transitie-effecten zijn naar mening van sociale partners met het voorliggende invaarverzoek evenwichtig over de verschillende leeftijdscohorten. Daarnaast zorgt het sturen op een minimale gewenste invaardekkingsgraad van 105% ervoor dat de pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen op het invaarmoment niet lager zijn dan in de huidige regeling. Daarmee wordt voldaan aan doelstelling 3, die een bandbreedte impliceert van een impact op het transitiemoment van minimaal 100% (verhouding nieuw / huidig). Als maximum wordt gesteld dat de uitkering niet met 40% bij aanvang hoger is. Dit is een natuurlijke grens behorende bij de maximale invaardekkingsgraad die in het transitieplan is opgenomen.

Aandacht voor de gewezen deelnemers en nabestaanden

Sociale partners vinden het annemelijk dat gewezen deelnemers elders pensioen opbouwen. Daar zullen zij dezelfde soort effecten krijgen als getoond voor de actieven. Voor de volledigheid is voor de gewezen deelnemers een doorrekening gemaakt van de verwachte transitie-effecten. Deze zijn opgenomen in bijlage 3. Hieruit concluderen sociale partners dat er naar verwachting voor gewezen deelnemers geen onevenredig nadelig effect zal zijn door de transitie naar het nieuwe stelsel. Echter, wel wordt gezien dat de uitkomsten voor slapers meer volatiel zijn dan voor actieve deelnemers. Dit komt omdat zij geen dempende werking hebben van de toekomstige premie-inleg op de uiteindelijke pensioenuitkomsten. Hier staat tegenover dat zij elders wel pensioen opbouwen en er tevens in de verwachting wel op vooruitgaan. De extreme resultaten zijn met name zichtbaar voor de jonge slapers en die hebben ook een relatief klein pensioen opgebouwd. De impact voor hen wordt minder groot geacht en sociale partners veronderstellen dat zij (doorgaans) elders nog pensioen opbouwen. Daarmee zijn de effecten voor de slapers vergelijkbaar aan de effecten voor de actieven. Derhalve wordt voor hen geen minimum ondergrens aangehouden voor de transitie-effecten. De genoemde bandbreedtes in tabel 9.1 zijn van toepassing voor de actieven en gepensioneerden. Overigens geldt voor de groep gewezen deelnemers nog wel dat er wordt gestreefd dat zij er in de verwachting op vooruitgaan. Dit is ook het geval.

Voor de volledigheid merken sociale partners op dat bovenstaande ten aanzien van de (jonge) slapers ook van toepassing is op jonge nabestaanden. Derhalve wordt in lijn daarmee ook voor hen geen minimum ondergrens aangehouden voor de transitie-effecten.

De nabestaandendeckking is verbeterd ten opzichte van de huidige regeling. Daarbij zullen de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken vanuit het huidig stelsel volgens wet- en regelgeving moeten worden gehonoreerd. Dit betekent dat de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten- en aanspraken apart worden bijgehouden en toegekend aan de begunstigden. Pensioenfonds KPN conformeert zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken.

Aandacht voor de medewerkers met relatief lage inkomens

Als gevolg van de afschaffing van de premiedifferentiatie is een achteruitgang te zien in de waarde van de opbouw in de nieuwe regeling. Sociale partners hebben speciale aandacht voor deze groep medewerkers. Derhalve is overeengekomen dat er, op basis van de beoordeling van de evenwichtigheid, een aanvullende compensatie benodigd is. Deze compensatie wordt gefinancierd door de werkgever. Uiteindelijk draagt het afschaffen van de premiedifferentiatie bij aan de eenvoud van de nieuwe regeling.

Conclusies

Sociale partners hebben op hoofdlijnen de volgende keuzes gemaakt en opgenomen in dit Transitieplan:

1. Het is in het belang van de deelnemers en de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling om in te varen naar de nieuwe regeling.
2. Ook het daarbij meenemen van het invaren van het BPR-kapitaal naar de nieuwe regeling is in het belang van de deelnemers en kan op een evenwichtige manier plaatsvinden.
3. De standaardmethode is passend als omzettingmethode voor de transitie naar de nieuwe regeling.
4. De standaardmethode wordt toegepast met dienverstande dat de buffer naar rato wordt verdeeld zonder gebruik te maken van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Dit heeft een positieve impact op de pensioengerechtigden (zolang de dekkingsgraad groter is dan 105%), waardoor de transitie-effecten tussen de verschillende leeftijdscohorten evenwichtiger worden.
5. De gewenste minimale invaardekkingsgraad is 105%. Dan kan aan alle doelstellingen worden voldaan zonder dat er gekort hoeft te worden. Echter, sociale partners geven het fonds mee dat een dekkingsgraad van 108% gewenst is.
6. De benodigde compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het fondsvermogen bij invaren.
7. De benodigde compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie wordt gefinancierd uit separate premiebetaling door de werkgever.

Op basis van de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes is de evenwichtigheid op totaalniveau kwalitatief beoordeeld. De beoordeling van de evenwichtigheid is in de volgende tabel opgenomen. Hierin zijn de verschillende effecten beoordeeld met – (zeer negatief), - (negatief), +/- (neutraal), + (positief) of ++ (zeer positief).

Tabel 9.1 Conclusie evenwichtigheid en afwegingen kwantitatieve maatstaven

Doelstelling	Maatstaf Kwantitatief	Bandbreedte: Ondergrens / Bovengrens	Lage inkomens	Lft 20 – 40	Lft 41 – 55	Lft 56 – 67	Lft 68 – 75	Lft 75+	Slapers	Werkgever
1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig.										
Pensioenverwachting mediaan	> 100% / < 215%		++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Pensioenverwachting slecht weer	>75% ¹¹ / < 130%		-	++	-	-	+	++	-	n.v.t.
Pensioenverwachting goed weer	> 100% / < 430%		++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Delta netto profijt	> -/- 15% ¹¹ < 30%		-	++	+/-	+/-	+	+	+/-	n.v.t.
2. Starten met een goede nieuwe regeling										
Hoogte aanvang solidariteitsreserve	5%		+	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Compensatie afschaffing DSS	Volledig		++	+	++	++	-	-	-	++
3. Ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden beschermd										
Hoogte startuitkering t.o.v. huidig	> 100% / < 140%		++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Kans uitkering ten minste gelijk aan huidig	> 50% ¹¹ / < 100%		+	++	++	++	++	++	+	n.v.t.
Totale beoordeling			++	++	++	++	++	++	+	+

Sociale partners constateren dat op basis van de kwantitatieve uitkomsten de transitie in het belang is van alle deelnemers. Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden aan de evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Alle berekeningen zijn in beginsel gemaakt voor een dekkingsgraad van 123% (december 2023). Ook bij de dekkingsgraden 105% en 135% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan en wordt de transitie als evenwichtig beoordeeld.

¹¹ Deze bandbreedte hoeft niet te worden getoetst op slapers en jonge nabestaanden. De negatieve impact voor slapers en jonge nabestaanden wordt minder groot geacht dan uit de modellen komt. Er wordt door sociale partners aangenomen dat slapers elders nog pensioen opbouwen en dus een vergelijkbaar effect als actieven zullen ervaren. Daarmee volstaat de toets op de actieven.

Samenvatting

Sociale partners volgen in beginsel de standaardkeuzes vanuit de wetgeving waarbij wordt gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen. Onderdeel daarvan is de compensatie van de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en premiedifferentiatie. Daar staat tegenover dat er wordt afgeweken van de standaardregel door een eventueel overschot in 1 jaar naar rato te verdelen. Dit is bij hogere dekkingsgraden een positief effect voor de oudere pensioengerechtigden.

Naar oordeel van sociale partners is een evenwichtig inbaarverzoek gedaan in dit Transitieplan en kan gesteld worden dat de transitie naar de nieuwe regeling in het belang is van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

10. Communicatie

Dit Transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan de betrokken werkgevers en vakorganisaties. KPN NV overlegt het Transitieplan, na vaststelling door sociale partners, aan het PF KPN (artikel 150c van de Pensioenwet). PF KPN stelt het Transitieplan op zijn website beschikbaar. Gelijktijdig wordt een toelichting gepubliceerd op de website.

11. Ondertekening

Dit Transitieplan is vastgesteld op 13 december 2024 en ondertekend door de betrokken partijen.

Namens Koninklijke KPN N.V.,

Hilde Garssen, Chief People Officer

Chris Figeo, Chief Financial Officer

Namens de vakorganisaties,

Bernard van Iren bestuurder FNV

Ron Harmsen, bestuurder Qlix

Marten Jukema, bestuurder CNV

P. Fortuin, voorzitter CNV

Harma Pethke, bestuurder De Unie

R. Castelein, voorzitter De Unie

Bijlagen

Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging

De achterbanraadpleging bij alle vier de betrokken vakorganisaties heeft tot een positieve stemming geleid

Bijlage 2. Inbreng GVKPN

Hieronder is de formele reactie van de Gepensioneerden Vereniging van Pensioenfondsen KPN op het Concept Transitieplan opgenomen. In zwart is de 1-op-1 reactie zoals sociale partners deze hebben ontvangen op 11 juni 2024 en 6 september 2024 overgenomen. Hieraan is in blauw een reactie van sociale partners toegevoegd. Hiermee trachten sociale partners zo transparant mogelijk te zijn in het proces. Separaat wordt een schriftelijke reactie met GVKPN gedeeld diezelfde strekking heeft van onderstaande blauw toevoegingen.

Brief en reactie sociale partners d.d. 11 juni 2024 en 6 september 2024

We zijn als vereniging vrij snel na de start van het proces door de Sociale Partners betrokken bij het overleg m.b.t. de WTP.

Het overleg heeft in een goede en open sfeer kunnen plaatsvinden, waarbij GVKPN ruimschoots de gelegenheid heeft gekregen om haar aandachts- en actiepunten in te brengen. Op 5 juni jl. heeft het laatste overleg over het voorliggende Concept Transitieplan plaatsgevonden. Leidend in alle overleggen was voor ons natuurlijk ons Positioning Paper. (Zie het uitgebreide Position Paper dd. 13 oktober 2023 zoals opgenomen op de website van GVKPN). Daarnaast heeft er regelmatig overleg plaats gevonden met onze achterban, vormgegeven middels een klankbordgroep, bestaande uit leden, die op vrijwillige basis nauw betrokken zijn bij het besturen van de vereniging. Hierbij heeft de input van de klankbordgroep ook gediend als reactie op het Concept Transitieplan. Deze reactie wordt dan ook gedragen door de vertegenwoordigers van GVKPN.

In het nu voorliggende Concept Transitieplan blijkt dat rekening is gehouden met veel van onze opmerkingen en kanttekeningen. Zoals de keuze voor onze voorkeur voor één cohort voor de gepensioneerden en de keuze om bij de transitie te kiezen voor de verdeling van het vermogen volgens de standaardmethode met één jaar spreiden in combinatie met een pro rata verdeling. Alhoewel GVKPN de voorkeur heeft voor de standaardmethode met één jaar spreiden én inhaalindexatie, beschouwen we deze vorm als een goed alternatief voor het individueel inhalen van de indexatieachterstand die de laatste jaren is ontstaan.

Wel heeft GVKPN een aantal zorgpunten c.q. opmerkingen die wat GVKPN betreft tot heroverweging bij de Sociale Partners zouden moeten leiden bij de vaststelling van het definitieve Transitieplan en ook in het vervolgproces verdere verduidelijking behoeven. Deze punten zijn hierna opgenomen.

(De meeste punten zijn al in het overleg van 5 juni jl. besproken).

Uitgangspunten en doelstellingen.

1. Zorgpunt is dat in het conceptplan de doelstelling koopkrachtbehoud van gepensioneerden erg mager is geformuleerd. GVKPN vindt het formuleren van een doelstelling die aanvangt met “het is wenselijk “ niet overtuigend. Daarnaast vinden we de wenselijkheid om te komen tot “enige mate” van koopkrachtbehoud erg mager.

Sociale Partners erkennen het belang van een koopkrachtig pensioen. Echter, hierbij merken sociale partners op dat het fondsbestuur uiteindelijk beleid zal moeten voeren dat in lijn is met de risicohouding van de deelnemers.

We pleiten ervoor dat de Sociale Partners nadrukkelijker en krachtiger aan het bestuur de ambitie/noodzaak tot koopkrachtbehoud voor de gepensioneerden meegeven in een formulering die zich beter verhoudt tot de formulering van een doelstelling en die koopkrachtbehoud als uitgangspunt heeft. Het koopkrachtambitieniveau zou hierbij duidelijk moeten worden gedefinieerd, waarbij de CPI als kpi/norm voor koopkracht daarin leidend zou moeten zijn en ervan wordt uitgegaan dat op koopkracht gestuurd en getoetst gaat worden. Daarnaast verwachten we dat enige duiding van de haalbaarheid van koopkrachtbehoud – met alle begrijpelijke voorbehouden – wordt gegeven. GVKPN denkt dat een verwijzing naar bijlage B5.4 met toelichting hierbij behulpzaam kan zijn.

Sociale Partners hebben naar aanleiding van deze input de doelstelling rondom het behoud van koopkracht steviger aangezet. De tekst van “enige mate” is weggehaald. Uiteindelijk is het fondsbestuur verplicht om in de opdrachtbevestiging aan te geven wat de haalbaarheid van deze

doelstelling is. Het pensioenfonds wordt geacht dan ook de maatstaf hierbij aan te geven.

- 2. We gaan ervan uit dat eerst de solidariteitsreserve voor 50% wordt gevuld en dat daarna sprake is van minimaal gelijke pensioenuitkeringen bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Omdat het moment van invaren wordt heroverwogen als de invaardekkingsgraad onder de 105% uitkomt, heeft GVKPN heeft geen overwegende bezwaren tegen deze volgorde in de verdeling.*

Dit standpunt is helder voor sociale partners en behoeft gezien de ondergrens van 105% vooralsnog geen andere invulling.

- 3. Zoals gesteld is GVKPN content met de door haar voorgestelde keuze om uit te gaan van het Standaardmodel met 1 jaar spreiden en pro rato verdeling van het resterende vermogen. Dit achten we een acceptabele vorm om af te zien van onze voorkeursvariant met het verdelen op basis van individuele inhaaltoeslagen.*

We vinden evenwel dat in de tekst expliciet zou moeten worden aangegeven dat het toekennen van individuele inhaaltoeslagen een legitiem verdeelaspect is (ref. de motie Palland Matouch).

Sociale Partners hebben hierin de input van GVKPN reeds meegenomen. De overweging om dit te verduidelijken is overgenomen. In het hoofdstuk 8.2 is in de beoordeling van sociale partners voor de keuze inzake pro rato verdeling dit argument ook opgenomen.

- 4. GVKPN vindt de tekst die aangeeft wat de keuze is bij een dekkingsgraad van 132% in relatie tot individuele inhaaltoeslagverlening verwarrend en adviseren om deze zin te schrappen.*

Sociale partners nemen deze overweging over en halen de desbetreffende zin uit het Transitieplan.

- 5. We gaan ervan uit dat wordt bedoeld dat de (verwachte) uitkering na transitie minstens gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie en niet andersom zoals geformuleerd.*

Dit is correct. Dit is aangepast in het Transitieplan.

Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve.

- 1. Gesteld wordt dat de solidariteitsreserve louter is bestemd voor het zoveel mogelijk voorkomen van kortingen van de uitkering van de gepensioneerden. Er is echter gesteld dat de solidariteitsreserve ook wordt aangewend voor het opvangen van negatieve vermogens bij het opheffen van de leenrestricties – hetgeen speelt bij de jongeren – en mogelijke mutaties van het jaar op jaar sterfterisico. Dit laatste uitgangspunt past niet bij de eerste stelling. Als het niet mogelijk is om de premie aan te wenden voor het opvangen van negatieve vermogens bij het opheffen van de leenrestricties, dan heeft GVKPN, gezien de lage kans met relatief lage impact, geen bezwaar tegen deze aanwending, maar zou zij een aanpassing van de eerdergenoemde stelling passend*

De hoofddoelstelling van de solidariteitsreserve is het zoveel mogelijk voorkomen van het nominaal verlagen van de ingegane uitkeringen. Daarnaast zijn er inderdaad nog een aantal kleinere doelstellingen verbonden aan de solidariteitsreserve zoals opgenomen in hoofdstuk 7.1. Sociale partners verduidelijken hierbij dat de solidariteitsreserve daarmee niet louter wordt gebruikt voor de uitkeringsgerechtigden.

- 2. Het vullen van de solidariteitsreserve geschiedt uit het overrendement. Niet duidelijk is welk deel van het overrendement hiervoor wordt aangewend en welke maxima worden aangehouden voor de omvang van de solidariteitsreserve. Ook hier kan een verwijzing naar Bijlage B5.4 behulpzaam kunnen zijn.*

De manier en de hoogte waarop de solidariteitsreserve wordt gevuld met overrendement is aan het fondsbestuur. Het fondsbestuur van PF KPN is verantwoordelijk voor en stelt het solidariteitsbeleid op. De overweging om in het hoofdstuk inzake de solidariteitsreserve te verwijzen naar bijlage B5.4 is overgenomen.

Effecten van de wijzigingen van de pensioenregelingen.

Het delta netto profijt (zie fig. B7.1) blijkt zeer hoog te zijn, met name voor de actieven en in beperkter mate voor de gepensioneerden. Dit lijkt ons niet evenwichtig en roept de vraag op waarom er dan geen bijdrage wordt gedaan aan de compensatielast vanuit de premie. We begrijpen dat deze uitkomst met name wordt verklaard door het positieve effect van een aantal maatregelen, die om praktische redenen weliswaar gelijktijdig met de transitie zullen plaatsvinden, maar die inhoudelijk niet samenhangen met de overgang naar de SPR-regeling. Dit punt zou meer expliciet kunnen worden toegelicht.

[Helder. Sociale partners nemen de verwijzing naar B7.1 explicieter op.](#)

Herleven van het Hoorrecht.

Ingeval van wijzigingen in uitgangspunten c.q. uitkomsten die kunnen optreden vóór de transitie kan er sprake zijn van een herleven van het Hoorrecht. We willen deze mogelijkheid nadrukkelijk openhouden en verzoeken de Sociale Partners om ons op de hoogte te houden van eventuele wijzigingen en met GVKPN in overleg te treden om zo mogelijk gezamenlijk tot de conclusie te komen of het herleven van het Hoorrecht aan de orde is.

[Sociale partners zullen GVKPN op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen en indien nodig in overleg treden.](#)

Wij zijn in overleg met het bestuur van het Pensioenfonds met als doelstelling hun voorlopige opvattingen te vernemen over dit plan en de uitvoerbaarheid daarvan. GVKPN wil in overleg vooral ook zicht krijgen op de haalbaarheid van koopkrachtbehoud en wil haar visie over een aantal punten naar voren brengen.

GVKPN neemt aan dat ook de Sociale Partners middels de opdrachtbevestiging en -aanvaarding geïnformeerd willen worden of c.q. in welke mate koopkracht behoud überhaupt een realistische mogelijkheid is en onder welke condities ditelijkerwijs kan worden gerealiseerd.

Tot slot merken we nog op dat bij de inleiding nog sprake is van aspirant leden van gewezen deelnemers. Deze zijn volwaardig lid sinds 3 juni 2024.

Was getekend,

d.d. 10062024 en 06092024, namens GVKPN,

Anne van 't Zelfde Lid

Arie van Olst Voorzitter

NB: Op 26 november 2024 ontvingen sociale partner een email van GVKPN met de volgende inhoud:

“De Sociale Partners vinden behoud van koopkracht een belangrijke doelstelling.

Tussen koopkracht en de solidariteitsreserve bestaat een zekere mate van samenhang. Wij zijn met de Sociale Partners van mening dat de reguliere inflatie in beginsel moet worden gerealiseerd uit het overrendement, maar dat in geval van hoge inflatie deze ook deels gefinancierd moet kunnen worden door onttrekking uit de solidariteitsreserve. Wij zijn het eens met de slotzin in hoofdstuk 7.2. dat het fondsbestuur van PFKPN verantwoordelijk is voor het solidariteitsbeleid en de uiteindelijk invulling, maar hebben bezwaar tegen de strikte formulering in hoofdstuk 7.1 van het Transitieplan waar gesteld wordt dat de solidariteitsreserve niet kan worden aangewend voor inflatiebescherming. Wij pleiten voor een formulering die ruimte laat voor al dan niet gedeeltelijke bescherming in geval van onverwachte hoge inflatie, een mogelijkheid die ook de de wetgever c.q. DNB als een valide instrument wordt gezien.

Voor de spreidingstermijn is in de aannames gerekend met een termijn van 3 jaar. We hebben ook in onze notitie aan het fondsbestuur gevraagd hoe men dat wil invullen: lineair of asymptotisch. Onze voorkeur is lineair omdat e.e.a o.i ook administratief eenvoudiger is

Was getekend GVKPN 26-11 2024”

Op 5 december 2024 ontvingen sociale partners vervolgens een email van GVKPN met het verzoek om navolgende tekst aan het transitieplan toe te voegen:

“ Het streven naar koopkracht, i.e. het in voldoende mate kunnen volgen van de inflatie is een belangrijke doelstelling van het nieuwe stelsel.

Inflatiebescherming zou primair gerealiseerd moeten worden via het rendement, maar in geval van schokken in de inflatie is aanwending van de solidariteitsreserve een efficiënt middel in het streven naar een voldoende inflatiebescherming c.q. koopkracht.

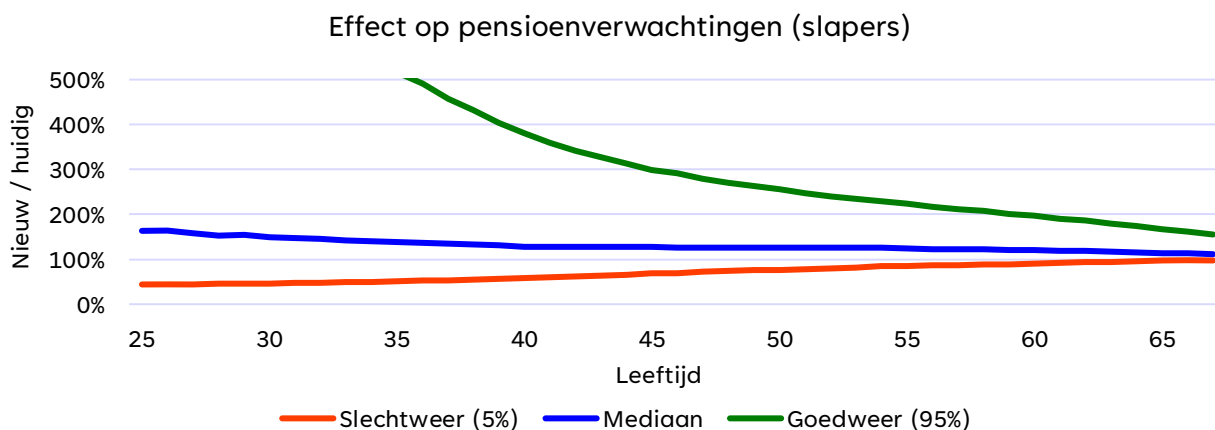
Dit is geen theoretisch, maar een door de wet toegestaan middel dat volgens GVKPN gebruikt zou moeten kunnen worden door PFKPN. Wij pleiten ervoor dat de Sociale Partners deze mogelijkheid open laten en de betreffende formulering onderaan paragraaf 7.1. daarop aanpassen en daarmee ruimte laten om de solidariteitsreserve aan te wenden in geval van schokken in de inflatie, uiteraard onder de conditie dat de omvang van de solidariteitsreserve voldoende is.”

Sociale partners hebben vervolgens gesproken met GVKPN op 6 december 2024. De reactie van sociale partners is hieronder opgenomen:

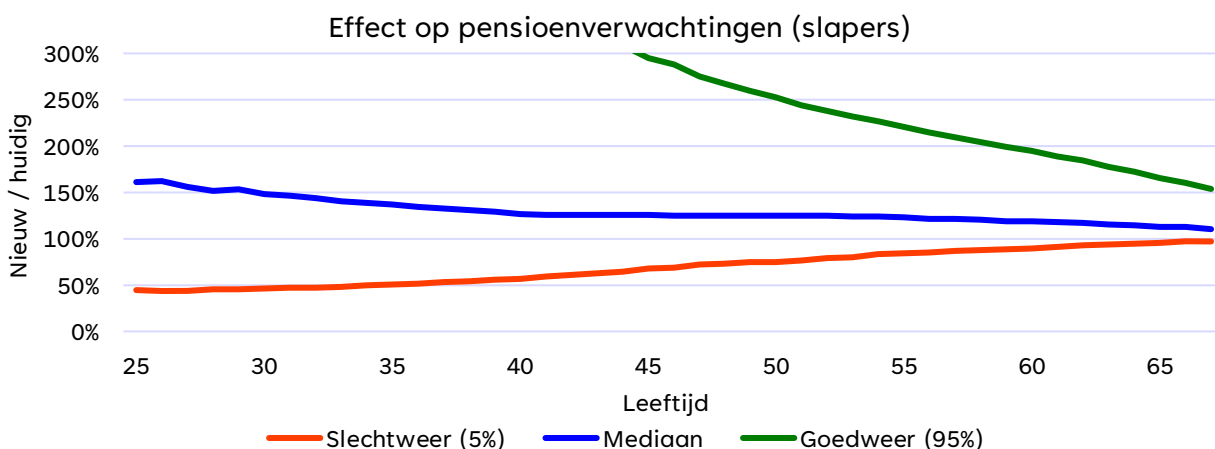
1. Het toevoegen van een doelstelling voor de solidariteitsreserve ten aanzien inflatiebescherming is eerder uitgebreid besproken door sociale partners en daar is bewust niet voor gekozen. Sociale partners blijven van mening dat inflatiebescherming uit de beleggingen dienen te komen en niet uit de bescherming door de solidariteitsreserve. Indien er doelstellingen aan de solidariteitsreserve zouden worden toegevoegd, heeft dit impact op de gewenste hoogte van de solidariteitsreserve en daarmee op de beoordeling van de evenwichtigheid als geheel. Dit is naar mening van sociale partners onwenselijk, aangezien de huidige afspraken als evenwichtig zijn beoordeeld door sociale partners.
2. De spreidingsmethode is aan het fondsbestuur en niet aan sociale partners. In de berekeningen is uitgegaan van geheugenloos (cq. asymptotisch), omdat het beleid van het pensioenfonds hiervan uitgaat. Dit zal overigens zeer beperkt effect hebben op de transitie-effecten.

Bijlage 3. Transitie-effecten en -afspraken gewezen deelnemers

Figuur B3.1. Transitie-effecten 10 jaar spreiden overschot, zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Figuur B3.2. Transitie-effecten, 10 jaar spreiden, met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



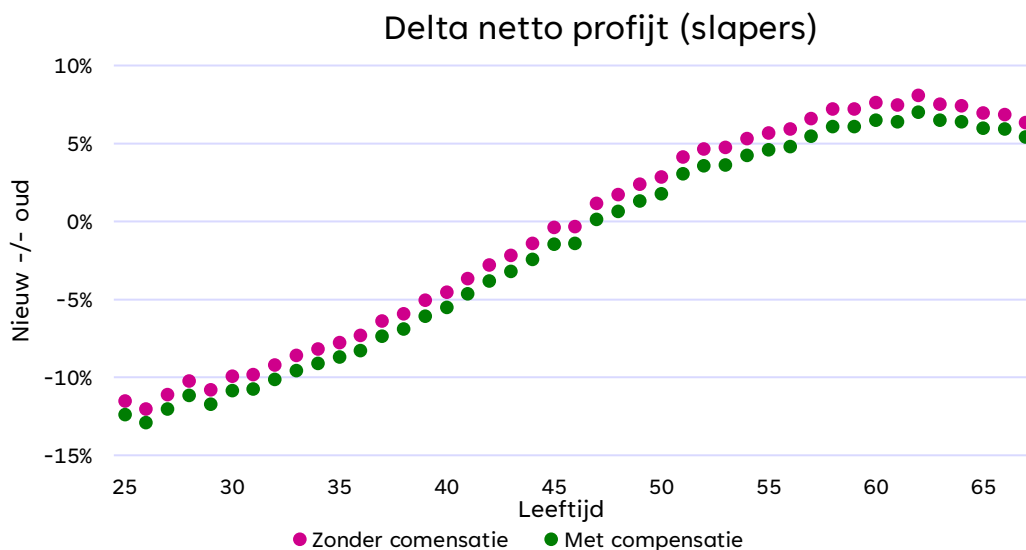
Tabel B3.1. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
Zonder compensatie	45%	47%	51%	58%	68%	76%	85%	90%	96%
Met compensatie	44%	46%	51%	57%	68%	75%	84%	90%	96%
Mediaan									
Zonder compensatie	162%	149%	138%	128%	127%	126%	125%	120%	114%
Met compensatie	161%	148%	137%	126%	126%	124%	123%	119%	113%
Goed weer									
Zonder compensatie	836%	682%	515%	381%	298%	255%	223%	197%	167%
Met compensatie	828%	676%	510%	377%	295%	252%	221%	195%	166%

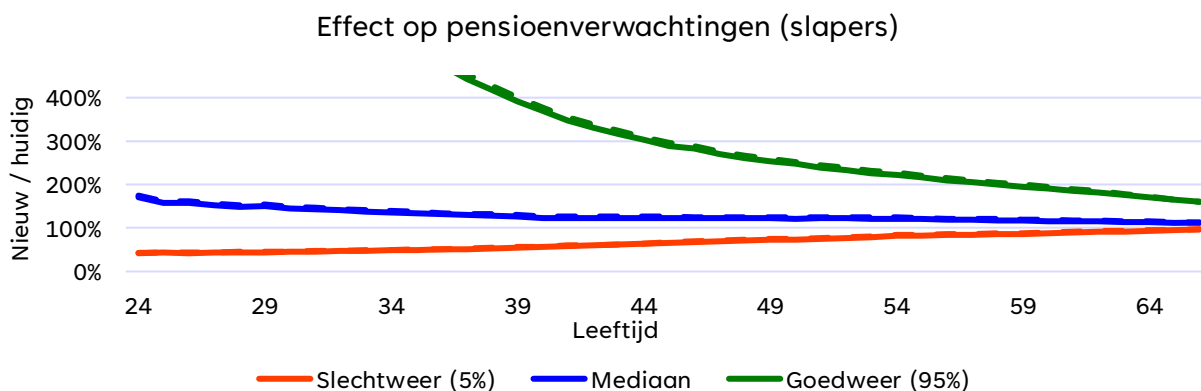
Tabel B3.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Zonder compensatie	65%	63%	62%	61%	65%	70%	77%	83%	87%
Met compensatie	64%	62%	61%	61%	64%	69%	76%	81%	85%

Figuur B3.3. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



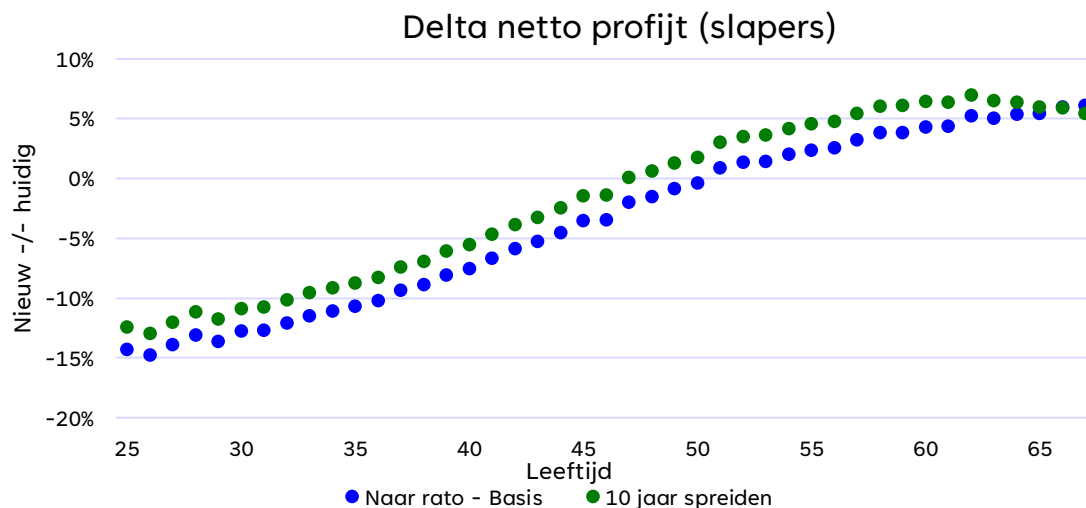
Figuur B3.4. Transitie-effecten bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en naar rato bij 1 jaar (doorgetrokken lijn) en inclusief compensatie



Tabel B3.3. Transitie-effecten bij 10 jaar spreiden en naar rato uitdelen

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
10 jaar	44%	46%	51%	57%	68%	75%	84%	90%	96%
Naar rato	43%	45%	50%	56%	66%	73%	83%	88%	95%
Mediaan									
10 jaar	161%	148%	137%	126%	126%	124%	123%	119%	113%
Naar rato	157%	145%	134%	124%	123%	122%	121%	116%	113%
Goed weer									
10 jaar	828%	676%	510%	377%	295%	252%	221%	195%	166%
Naar rato	810%	661%	499%	369%	289%	247%	216%	191%	165%

Figuur 8.5. Delta netto profijt bij 1 jaar spreiden (naar rato) en 10 jaar spreiden met compensatie



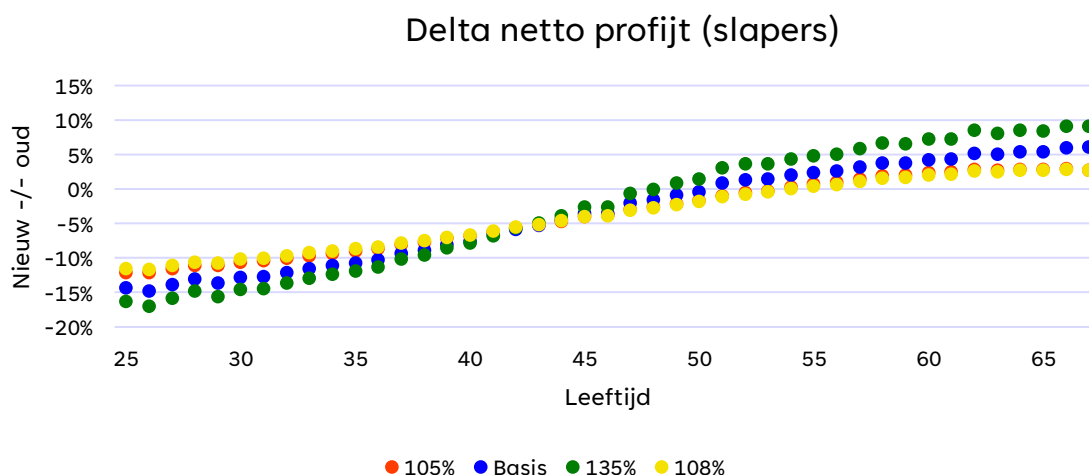
Tabel 8.4. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
10 jaar	64%	62%	61%	61%	64%	69%	76%	81%	85%
1 jaar (basis)	63%	61%	60%	59%	62%	67%	73%	78%	84%

Tabel 8.5. Transitie-effecten bij verschillende dekkinggraden per leeftijd op het moment van invaren (na toepassing naar rato en compensatie)

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
105%	47%	49%	53%	60%	69%	76%	85%	90%	95%
108%	46%	48%	52%	58%	68%	74%	83%	89%	95%
123% (basis)	43%	45%	50%	56%	66%	73%	83%	88%	95%
135%	41%	43%	48%	54%	65%	73%	83%	88%	96%
Mediaan									
105%	138%	127%	118%	110%	111%	111%	112%	110%	109%
108%	141%	130%	120%	112%	112%	111%	112%	109%	108%
123% (basis)	157%	145%	134%	124%	123%	122%	121%	116%	113%
135%	170%	156%	145%	134%	133%	132%	130%	124%	119%
Goed weer									
105%	667%	549%	414%	307%	243%	210%	186%	166%	148%
108%	695%	569%	429%	318%	250%	216%	189%	168%	148%
123% (basis)	810%	661%	499%	369%	289%	247%	216%	191%	165%
135%	894%	729%	551%	408%	319%	272%	238%	210%	180%

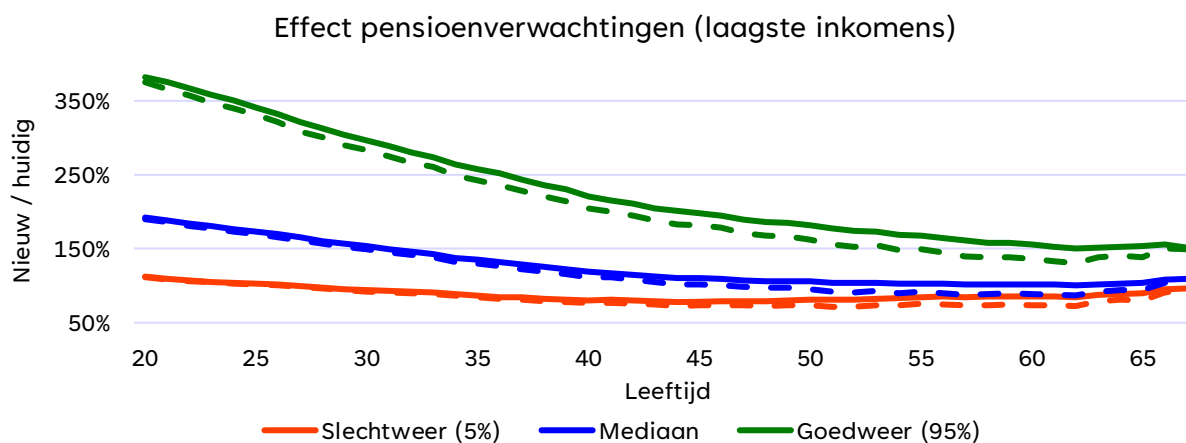
Figuur 8.6. Delta netto profijt bij verschillende dekkinggraden (na toepassing naar rato en compensatie)



Bijlage 4. Transitie-effecten en -afspraken lage inkomens

Sociale partners zijn overeengekomen om een compensatie toe te voegen voor de afschaffing van de premiedifferentiatie. Om de impact van de premiedifferentiatie in kaart te brengen zijn een aantal maatmensen vastgesteld op basis van de relatief laagste inkomens.

Figuur B4.1. Transitie-effecten met (doorgetrokken lijn) en zonder (stippellijn) compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie



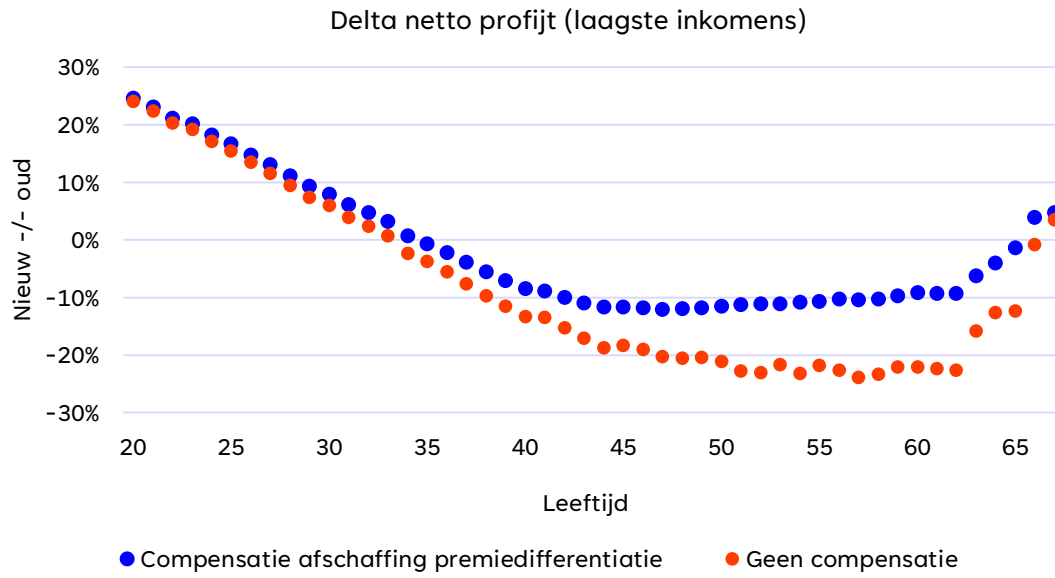
Tabel B4.1. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Basis	95%	92%	86%	77%	66%	59%	57%	56%	55%	63%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	95%	92%	85%	74%	60%	51%	45%	40%	34%	40%

Tabel B4.2. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer										
Basis	113%	103%	94%	87%	81%	78%	81%	84%	85%	89%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	112%	102%	92%	85%	77%	74%	74%	75%	74%	80%
Mediaan										
Basis	192%	173%	153%	135%	119%	110%	106%	103%	102%	104%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	190%	170%	149%	130%	112%	102%	96%	92%	89%	94%
Goedweer										
Basis	382%	341%	296%	258%	222%	198%	182%	167%	156%	153%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	375%	332%	283%	243%	205%	182%	162%	149%	136%	138%

Figuur B4.2. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie



Bijlage 5. Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen

B.5.1 Algemene aannames

De volgende tabel geeft een overzicht van de algemene aannames en veronderstellingen zoals gehanteerd in de cijfermatig inzichten.

Tabel B.5.1.1: Algemene aannames en veronderstellingen

Uitgangspunten	
Scenarioset Transitie-effecten	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q1 2024 P-set (10.000 scenario's)
Scenarioset Netto profijt Actuariële grondslagen	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q1 2024 Q-set (10.000 scenario's) <ul style="list-style-type: none"> • Prognosetafel AG2022, startjaar 2024 • Fondsspecifieke ervaringssterfte herijkt in 2022
Deelnemersbestand (doorsnede)	Per 31 december 2023, salarissen verhoogd met de verwachte gemiddelde stijging van de salarissen met 15,4% ¹² om te komen tot geschatte inkomens per 1 januari 2026.
Financiële positie	Per 31 december 2023 <ul style="list-style-type: none"> • Actuele dekkingsgraad (incl. BPR): 122,8% • Beleidsdekkingsgraad (incl. BPR): 123,7%
Man/vrouw-verhouding	78% man / 22% vrouw
Netto premie-inleg Wtp	20,5% van de PG (na aftrek risicopremies en kosten)
Invaarmethode	Standaardmethode o.b.v. 1 jaar spreiding ¹³ (uitdelen naar rato)
Invaren BPR-kapitaal	Er wordt verondersteld dat als eerste stap bij het invaren het BPR-kapitaal wordt ingevaren conform de standaardmethode, zoals uitgewerkt in de notitie van Van Doorne in samenwerking met Sprenkels. Hierbij wordt het BPR-kapitaal verlaagd met de thans geldende afslagen voor de kostenvoorziening (3%) en solvabiliteit (0% voor KPN N.V. deelnemers, maximaal 10% voor de overige deelnemers). In de berekeningen wordt verondersteld dat op het invaarmoment circa 1/3 ^e van het kapitaal van KPN N.V. deelnemers is (0% afslag) en circa 2/3 ^e van het kapitaal van de overige deelnemers (max. 10% afslag).
Vulling MVEV en voorziening operationele risico's	Samen 2% van actuele dekkingsgraad
Verwacht premiedepot per 1/1/2026	€ 45.000.000. Dit nemen we mee als startwaarde in de doorrekening van het huidig FTK. Voor de doorrekening van het nieuwe stelsel wordt verondersteld dat deze startwaarde op moment van invaren wordt toegevoegd aan het eigen vermogen, omdat het BPR-kapitaal van KPN-deelnemers op 0% solvabiliteitsopslag wordt ingekocht in plaats van 10%.
Looninflatie	Prijsinflatie uit gehanteerde DNB-scenarioset + 0,4%
Aantal prognosejaren Transitie-effecten	100 jaar
Aantal prognosejaren Netto profijt	100 jaar

Extra toelichting

- De scenarioset heeft veel invloed op de uitkomsten van de berekeningen. Voor de verschillende berekeningen worden verschillende scenariosets gebruikt.
- **DNB P-set t.b.v. uitkeringen en wettelijke risicomaatstaven**

¹² Hierbij is uitgegaan van de verwachte gemiddelde loonstijging op basis van de coo tot en met eind 2025 en een veronderstelde loonstijging per 1 januari 2026 van 2,4%.

¹³ Andere spreidingsperioden worden tevens onderzocht.

De verwachte uitkeringen en uitkeringen als het mee- en tegenzit moeten (wettelijk verplicht) inzichtelijk gemaakt worden ten behoeve van de beoordeling van de evenwichtigheid. Deze maatstaven dienen berekend te worden aan de hand van de scenario's inclusief risico (DNB P-set). Ditzelfde geldt voor de wettelijke maatstaven voor de risicohouding. Ook deze maatstaven dienen gebaseerd te worden op de DNB P-set.

- **DNB Q-set t.b.v. netto profijtberekeningen**

Voor de netto profijt berekeningen dient (wettelijk) verplicht de risico neutrale set (DNB Q-set) gehanteerd te worden.

- **Premie Wtp**

De netto premie-inleg in het nieuwe stelsel is met 20,5% (aanne) lager dan de fiscaal maximale premie van 30% na aftrek van kosten en risicopremies. De bruto premie-inleg is vastgesteld op 25% van de pensioengrondslagsom.

- **Aantal prognosejaren**

Zowel de verwachte uitkeringen en uitkeringen als het mee- en tegenzit als netto profijt berekeningen worden inzichtelijk gemaakt op een 100-jaarshorizon.

- **Technische voorzieningen**

De technische voorziening wordt bepaald op basis van de nominale rentetermijnstructuur per 31 december 2023, aansluitend bij het (concept) actuariael rapport 2023. Het minimale vereist eigen vermogen is 103,7% van de voorziening per 31 december 2023.

B5.2 Deelnemersbestand

Het deelnemersbestand per 31 december 2023 met de daar bijbehorende deelnemerskenmerken en -karakteristieken wordt als uitgangspunt gehanteerd voor de berekeningen in het invaarsjabloon. Dit betreft het deelnemersbestand behorende bij het jaarwerk over boekjaar 2023.

Bestandsontwikkeling

Momenteel worden op bestandsniveau ontslagkansen (= percentage per leeftijd die uittreedt) en carrièrekansen (= individuele salarisstijging per leeftijd) gehanteerd. Voor de doorrekening van individuele maatmensen wordt verondersteld dat de deelnemer in dienst blijft tot de pensioendatum (geen ontslagkansen).

Voor de bestandsontwikkeling wordt bij het actievenbestand verondersteld dat de gemiddelde leeftijd en het aantal actieven constant blijven. Dit is lijn met onder andere de veronderstelde bestandsontwikkeling in de jaarlijkse haalbaarheidstoets. De bestandsontwikkeling is voor beide stelsels gehanteerd. De demografische ontwikkeling is in lijn met de methodiek voor de jaarlijkse haalbaarheidstoets, het bestuur acht daarom de veronderstellingen voor de demografische ontwikkelingen zoals hierboven beschreven realistisch voor de populatie van PF KPN.

Omdat de berekeningen per 1 januari 2024 worden gemaakt, maar de transitie op 1 januari 2026 plaatsvindt, worden de inkomens van de actieve deelnemers per 31 december 2023 verhoogd met de (gemiddelde) cao-verhogingen tot en met 2025 en een veronderstelde loonsverhoging per 1 januari 2026 ter grootte van 2,4%.

Maatmensen

De evenwichtigheidsanalyses op basis van netto profijt en uitkeringen (verwacht, goed en slecht weer) dienen op basis van leeftijdscohorten in gehele geboortejaren vastgesteld te worden, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Voor PF KPN wordt niet het deelnemersbestand op deelnemersniveau doorgerekend, maar de berekeningen zijn uitgevoerd voor maatmensen van leeftijd 20 tot 95 gebaseerd op het gemiddelde bestand. Deze maatmensen representeren de gemiddelde deelnemers op basis van een dwarsdoorsnede per geboortjaar.

Voor de maatmensen wordt per leeftijd een gemiddelde vastgesteld van de in het verleden opgebouwde ouderdomspensioenaanspraken en -rechten, inclusief BPR-kapitalen. De gekozen maatmensen geven een goed beeld van de uitkomsten voor een gemiddelde deelnemer. Als toets zijn ook deelnemers doorgerekend met een laag (1^e percentiel) salaris, om de gevoeligheid van de uitkomsten te tonen voor verschillende inkomensniveaus.

B5.3 Doorrekeningen FTK

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de cijfermatige inzichten van het huidige FTK. Daarnaast gelden de reglementaire bepalingen in lijn met het pensioenreglement van PF KPN geldend op 30 juni 2022, hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de haalbaarheidstoets.

Tabel B.5.3.1: Aannames en veronderstellingen huidige regeling in FTK.

Beleidskader FTK	
Regeling	<p>Combinatieregeling van middelloondeel tot € 45.378 salaris en BPR-deel voor salaris boven € 45.378.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beoogde opbouw ouderdomspensioen middelloondeel: 1,875% • Opbouw partnerpensioen middelloondeel: 50% van OP • Partnerpensioen op risicobasis: 1,25% van de PG over te bereiken jaren tot pensioendatum • Pensioenleeftijd: 68 jaar • Salarisgrens tussen middelloon en BPR: € 45.378 zonder indexering • BPR-deel: conform premiestaffel
Pensioengevend inkomen	<ul style="list-style-type: none"> • Het pensioengevend salaris is gemaximeerd, geschat op € 144.494 in 2026 (veronderstelling 2,4% loonstijging per jaar). Verdere groei op basis van looninflatie. • Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – franchise
Franchise	<p>Fiscaal minimaal, geschat in 2026 op € 18.397 (veronderstelling 2,4% loonstijging per jaar). Verdere groei op basis van looninflatie.</p>
Toeslagbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstbestendige toeslagverlening conform FTK: prijsindex voor alle deelnemers. • Inhaal van gemiste toeslagen en kortingen conform FTK. Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: <ul style="list-style-type: none"> ○ Actieve deelnemers: 19,09% ○ Inactieve deelnemers: 18,53% • De toeslagachterstand wordt niet op individueel niveau in de administratie bijgehouden, derhalve wordt door middel van een benadering een staffel gemaakt voor leeftijdsafhankelijke toeslagachterstand.
Premiebeleid	<ul style="list-style-type: none"> • De feitelijke premie is gelijk aan 23,0% van de pensioengrondslagsom. Het fonds hanteert een premiedepot, de feitelijke premie wordt jaarlijks in het premiedepot gestort. • Vanuit het premiedepot wordt jaarlijks de opbouw gefinancierd plus de korting op het inkooptarief voor het BPR-kapitaal van KPN N.V. deelnemers (verschil tussen maximaal 10% en 0%). • Als het premiedepot onvoldoende middelen bevat om 1,875% opbouw te financieren, wordt het opbouwpercentage verlaagd. • De gedempte kostendeckende premie is op basis van verwacht rendement met de maximale parameters. • Verwachte startwaarde premiedepot 1/1/2026: € 45.000.000
Beleggingsbeleid	<p>47% vastrentende waarden, 53% zakelijke waarden (na mapping), renteafdekking: 70%</p>
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	<p>Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) mogen worden gespreid over een periode van maximaal 10 jaar. Deze zijn onvoorwaardelijk.</p> <p>Lange termijn kortingen worden uitgesmeerd over 10 jaar. Bij een VEV-korting is enkel de eerste korting onvoorwaardelijk.</p>
Inkoop BPR	<p>Inkoopbeleid op pensioendatum bij omzetten BPR-kapitaal in middelloonaanspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPN N.V. deelnemers: 3% afslag voor kosten TV en 0% afslag voor solvabiliteit (te financieren uit premiedepot) • Overige deelnemers: 3% afslag voor kosten TV en maximaal 10% voor solvabiliteit o.b.v. max(100% ; min(110% ; aDG (excl. BPR) -/- 100%) • Inkoop vindt plaats op basis van de actuele rentetermijnstructuur op de pensioendatum.

Extra toelichting partnerpensioen

- **Transitie-effecten – verwachte pensioenuitkering**
In de doorrekening van het huidige FTK wordt rekening gehouden met de opbouw van partnerpensioen en de reservering daarvan in de verplichtingen. In het nieuwe stelsel wordt ook rekening gehouden met de inkoop van partnerpensioen op de pensioendatum. Voor een zuivere vergelijking tussen beide stelsels, wordt de gemiddelde reële pensioenuitkering vastgesteld zonder het partnerpensioen uit te ruilen naar extra ouderdompensioen. In beide stelsels wordt dezelfde verhouding tussen partnerpensioen en ouderdompensioen gehanteerd.
- **Netto profijt**
Voor de netto profijt berekening wordt het partnerpensioen op pensioendatum wel uitgeruild naar extra ouderdompensioen. De reden hiervoor is dat in de netto profijt berekening in de SPR geen rekening wordt gehouden met de inkoop van partnerpensioen. Op deze manier worden beide premies volledig voor het ouderdompensioen benut. Hierdoor wordt er een zuivere vergelijking tussen de twee verschillende netto profijt sommen gemaakt.

B5.4 Doorrekeningen SPR

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen voor het beleid van de nieuwe solidaire premiereregeling in de Wtp die ten grondslag ligt voor de cijfermatige inzichten die worden opgenomen in het invaarsjabloon. Dit is lijn met de onderdelen voor het nieuwe contract zoals beschreven in onder andere het (concept) besluitvormingsdocument.

Tabel B.5.4.1 Aannames dit en veronderstellingen solidaire premiereregeling in Wtp

Beleggingsbeleid	
• Return start	• 143,0% (voor DNB-mapping)
• Return eind	• 109,4% (na DNB-mapping)
•	• 58,0% (voor DNB-mapping)
•	• 44,4% (na DNB-mapping)
• Return knippunt	• Leeftijd 40
• Renteaafdekking start	• 25%
• Renteaafdekking eind	• 100%
• Renteaafdekking knippunt	• Leeftijd 40
Collectief niveau	Lifecycle leidend
Uitkeringsbeleid	
Projectierendement	Rentetermijnstructuur zonder op of afslag
Spreads van uitkeringen	3 jaar (Geheugenloos)
Collectieve uitkeringsfase	Ja
Solidariteitsbeleid	
Vullen bij aanvang	5% van het totale fondsvermogen (afhankelijk van dekkingsgraad).
Vulregels na aanvang	
• Van positief overrendement (%)	• Als de solidariteitsreserve < 7,5% van totale vermogen: vullen met 4% positief overrendement • Als de solidariteitsreserve ≥ 7,5% van het totale vermogen: niet vullen
• Van premie (%)	• 0%
Uitdelen (uitkering)	
• Compensatie-uitkering	• 100% (indien mogelijk)
• Max % uit solidariteitsreserve voor compensatie-uitkering	• 30% (voor zover de solidariteitsreserve strekt)
• Bij omvang van 10%	• Surplus naar rato naar alle deelnemers
<u>Beleggingsbeleid solidariteitsreserve</u>	Het beleid van de solidariteitsreserve is gelijk aan het gemiddelde (collectieve) beleid van alle deelnemers (actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).

Compensatie

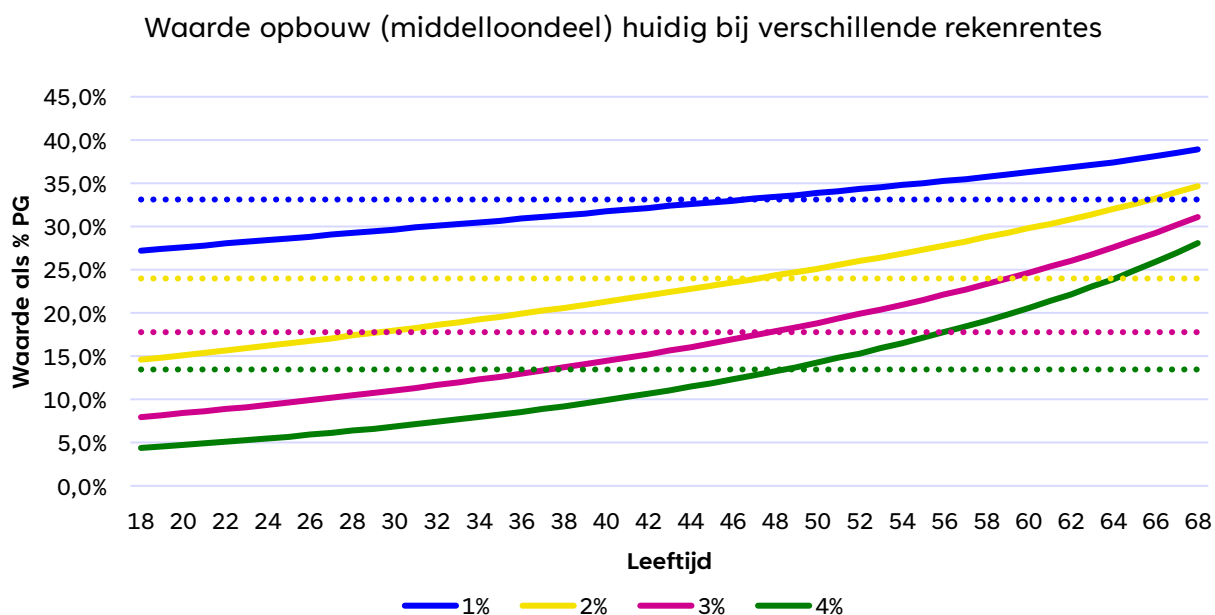
Afschaffing doorsneesystematiek	<ul style="list-style-type: none">• Volledige compensatie uit het fondsvermogen middels een compensatiestafel
Afschaffing premiedifferentiatie	<ul style="list-style-type: none">• Volledige compensatie gefinancierd door werkgever

Bijlage 6. Toelichting compensatie

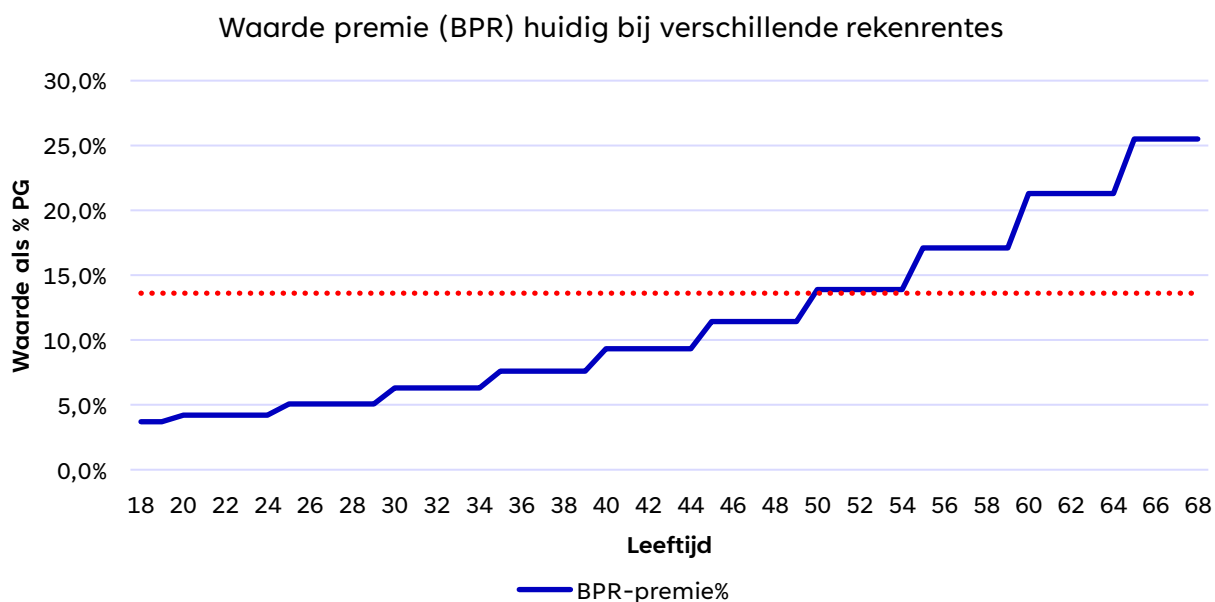
B6.1 Compensatie afschaffingdoorsneesystematiek

De afschaffing van de doorsneesystematiek zorgt voor een andere pensioenopbouw per leeftijd. Dit geldt zowel voor het deel in de middelloonregeling als in de BPR-regeling. De waarde van de pensioenopbouw is afhankelijk van de rekenrente. Afhankelijk van de rekenrente vindt er een opbouwverandering plaats. Aangezien het wenselijk is om vooraf de compensatie vast te stellen worden vier deterministische scenario's doorgerekend en wordt per leeftijd gekeken wat de impact is van de overgang van de leeftijdsafhankelijke staffel naar de leeftijdsonafhankelijke staffel. Voor de leeftijden dat er een achteruitgang is, wordt een middels een middeling van de uitkomsten van de verschillende rekenrentes een compensatiestaffel vastgesteld. De compensatie wordt direct eenmalig gefinancierd uit het fondsvermogen. De evenwichtigheid hiervan is nader onderbouwd in het Transitieplan.

Figuur B6.1 Waarde pensioenopbouw van het middelloondeel bij verschillende rekenrentes.



Figuur B6.2 Waarde pensioenopbouw van de BPR-deel bij verschillende rekenrentes.



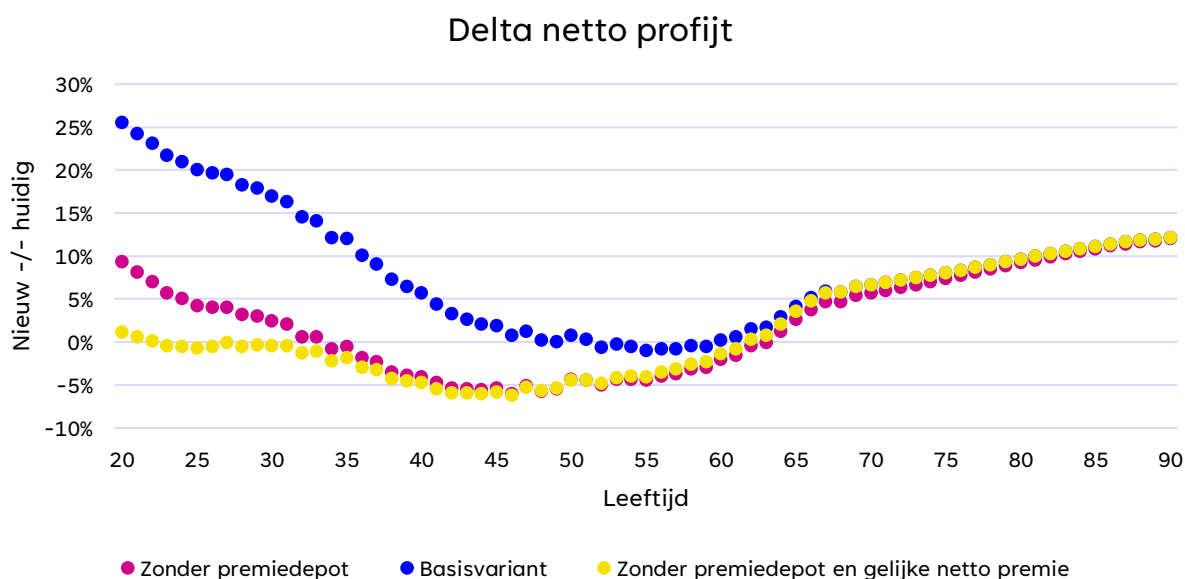
B6.2 Compensatiestaffel premiedifferentiatie

Omdat de premiedifferentiatie wordt afgeschaft in de nieuwe regeling, ontstaat er een nadeel voor deelnemers met een laag inkomen. Hiervoor is een compensatie vastgesteld. De compensatie wordt per jaar vastgesteld op basis van het full time inkomen en middels een extra premie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Onderstaande compensatiepercentages dienen vermenigvuldigd te worden met de pensioengrondslag in enig jaar. Indien vanwege uitvoeringstechnische redenen de compensatie niet jaarlijks kan worden toegevoegd door middel van een aanvullende premie, zal de waarde op een andere manier worden toegekend aan de desbetreffende deelnemers.

FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag	FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag	FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag
25.000	4,46%	41.000	4,46%	57.000	1,07%
26.000	4,46%	42.000	4,46%	58.000	0,87%
27.000	4,46%	43.000	4,46%	59.000	0,68%
28.000	4,46%	44.000	4,46%	60.000	0,50%
29.000	4,46%	45.000	4,50%	61.000	0,33%
30.000	4,50%	46.000	4,20%	62.000	0,17%
31.000	4,46%	47.000	3,82%	>62.000	0,00%
32.000	4,46%	48.000	3,46%		
33.000	4,46%	49.000	3,13%		
34.000	4,46%	50.000	2,80%		
35.000	4,46%	51.000	2,52%		
36.000	4,46%	52.000	2,24%		
37.000	4,46%	53.000	1,98%		
38.000	4,46%	54.000	1,73%		
39.000	4,46%	55.000	1,50%		
40.000	4,46%	56.000	1,28%		

Bijlage 7. Toelichting netto profijt effecten Pensioenfonds KPN

Figuur B7.1 Delta netto profijt – impact premiedepot



Bovenstaande grafiek toont in blauw de basisvariant van het netto profijt. Zoals vermeld is in termen van netto profijt de nieuwe regeling een vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling voor vrijwel iedereen. Echter, de vooruitgang lijkt op basis van de doorrekeningen erg fors voor deelnemers die nog voor een relatief lange periode opbouwen in de huidige regeling. Dit komt onder andere door:

- (1) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (2) De huidige salarissgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsonafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat. Dit terwijl de premie in de huidige regeling gelijk blijft. Er wordt dan als het ware te veel betaald voor de lage opbouw in de huidige regeling.

Punt (1) is inzichtelijk gemaakt met de rode lijn. Als het premiedepot niet gevormd zou worden en de premie van de huidige regeling direct in het fondsvermogen zou gaan, dan zou het netto profijt er uit zien zoals de rode lijn. Als aanvullend ook voor punt (2) wordt gecorrigeerd door puur te kijken naar de waarde van de opbouw in de huidige regeling en de premie daaraan gelijk gesteld zou worden en diezelfde premie ook gebruikt wordt voor de nieuwe pensioenregeling, ontstaat de gele lijn. Dan is het netto profijt meer in lijn met hetgeen normaliter in de markt wordt gezien.

Bijlage 8. Overzicht complexe elementen van de huidige regeling

Onderstaand is een lijst opgenomen met elementen uit één van de oude regelingen van het fonds. Deze elementen zijn verouderd maar nog wel onderdeel van de huidige rechten- en aanspraken van sommige deelnemers. Deze onderdelen van de regeling maken de uitvoering complex met als gevolg ook meer administratieve kosten. Om de complexiteit en de kosten te verlagen is het wenselijk om op het moment van invaren, waar mogelijk, een complexiteitsreductie door te voeren. Het gaat om de volgende lijst met complexiteiten.

Cluster	Complexiteit	Toelichting
Gehuwdheid en toeslagregeling	Niet-uitruikbaar partnerpensioen	Voor de huidige en nieuwe regeling geldt dat het partnerpensioen uitruikbaar is. Dat wil zeggen dat het partnerpensioen (bij instemming van de partner indien aanwezig) ook ingeruild kan worden voor een hoger ouderdompensioen. Bij een oude regeling (opbouw tot 2000) is dit niet mogelijk, dit is het niet-uitruikbaar partnerpensioen.
	Ongehuwden ouderdompensioen (OOP)	Vanuit een oude regeling (opbouw tot 2000) hebben sommige deelnemers een ongehuwden ouderdompensioen. Indien een pensioengerechtigde deelnemer volgens de definitie van het pensioenfonds geen partner heeft, ontvangt de deelnemer een hoger ouderdompensioen.
	Samenlooptoeslag	Dit betreft een garantiebepaling uit de oude regeling. In praktijk komt hier een beperkte groep deelnemers voor in aanmerking. Dit gaat over extra pensioenaanspraken in het geval de hoofd- en medeverzekerde pensioen hebben opgebouwd voor 1995. De hoogte kan pas vastgesteld worden op het moment van ingang.
	ABP-garantie	Deze complexiteit kent meerdere pensioensoorten. Het gaat hier om een aanvulling op het ouderdompensioen voor specifiek gehuwden en een deel specifiek voor ongehuwden en een aanvulling op het (niet-uitruikbaar) partnerpensioen. Dit is een oude regeling vanuit de overgang van het ABP naar PTT.
Arbeidsongeschiktheid	Herverzekering KCC	Deze complexiteit was tweeledig: <ol style="list-style-type: none"> 1. Herverzekering van aanspraken. Dit contract is afgekocht en daarmee is dit onderdeel van de complexiteit opgelost. 2. Dit gaat om een beperkte groep KCC-deelnemers die een oude AO-dekking hebben die afwijkt van de huidige AO-dekking. Deze valt samen met de groep afwijkende franchise (complexiteit 11).
	AO-uitkeringen o.b.v. oude pensioenreglementen	Er zijn vier verschillende AO-uitkeringen die afwijken van de AO-dekkingen in de huidige regeling.
	Uitzonderingen specifiek	Eerder betrof dit een brede groep aan deelnemers. Het gaat hierbij om enerzijds gedoogde uitzonderingen en anderzijds om zaken die uit coulerance overwegingen plaatsvinden. Alle uitzonderingen behalve één komen te vervallen voor het moment van invaren, waardoor slechts één complexiteit overblijft betreffende een groep arbeidsongeschikten uit de collectieve waardeoverdracht van SVG met premievrijstelling bij invaliditeit. De toekenning aan deze groep arbeidsongeschikten wijkt af van de toekenning aan de reguliere arbeidsongeschikten binnen Pf KPN, aangezien deze deelnemers premievrije opbouw krijgen op basis van 'bevroren' grondslagen en een aparte BPR-tabel.
	Afwijkende franchise	Dit betreft een oude groep AO-deelnemers die vanuit de collectieve waardeoverdracht van SVG zijn overgekomen. De franchise wijkt af ten opzichten van de huidige regeling.

Cluster	Complexiteit	Toelichting
Overige	Anw-hiaat	Uit een oud KPN-contract zijn er deelnemers die een Anw-hiaat dekking hebben die afwijkt van de huidige regeling. Deze bevat een halfjaarlijkse onvoorwaardelijke toeslag.
	0%-garantieregeling	Er gold voor de inleg in de BPR-regeling een garantie dat het kapitaal op pensioendatum ten minste gelijk was aan de totale som van de ingelegde premie. Deze regeling is per 1 februari 2021 gesloten. De garantie geldt nog voor de ingelegde premies tot en met 31 januari 2021.